

Привлечение частного капитала к решению вопроса кадрового обеспечения на уровне местного самоуправления — неизбежно

Практическое обучение на современном оборудовании не является окончательным этапом подготовки специалистов

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА



№ 7 (11) 2014

Региональные системы профессионального образования

4

Рынок спроса и предложения профессионального образования в Германии

14

Уральская модель подготовки специалистов с элементами дуального обучения

22

К вопросу о частно-государственного партнерстве в сфере малого и среднего бизнеса

31

Образовательно-производственный кластер как форма социального партнерства

32

Частно-государственное партнерство в условиях малого города

36

Опыт создания многофункционального центра прикладных квалификаций на базе колледжа

37



## Е. В. Ткаченко:

«Осуществлять обучение рабочих кадров по ускоренным и краткосрочным программам подготовки следует вместе, параллельно с системой начального профессионального образования, а не вместо нее»

2

Уважаемые читатели!

**Начинается подписка на 2015.** Мы рады сообщить, что практически за два года существования журнала «Профессиональное образование и рынок труда» у нас сложился круг постоянных подписчиков. Мы и дальше планируем расширять свою читательскую аудиторию, оказывать информационную поддержку профессиональным образовательным организациям и службам по работе с персоналом предприятий.

**Стоимость подписки на 2015 год составляет 3400 рублей за 10 номеров** (в июле-августе журнал не выходит). Можно подписаться и на одно полугодие: 1-е полугодие (6 номеров) – 2040 рублей, 2-е полугодие (4 номера) – 1360 рублей. Стоимость указана без учета доставки.

Оформить подписку на издание можно через нашего партнера – специализированное подписное агентство «Урал-Пресс», имеющего свои представительства во всех регионах Российской Федерации. Телефоны представительств вы можете найти на сайте агентства [www.ural-press.ru](http://www.ural-press.ru).

Читатели Челябинской области могут также обратиться в ОАО «Роспечать» ([www.rosp74.ru](http://www.rosp74.ru)), тел. (351) 232-17-82.



Если по каким-либо причинам вам не удалось оформить подписку через агентство, можете оформить редакционную подписку, прислав заявку в произвольной форме на электронный адрес: [po-rt@bk.ru](mailto:po-rt@bk.ru).



### Информация для авторов

Редакция журнала принимает к публикации оригинальные, ранее не публиковавшиеся, статьи объемом до 10000 знаков. Статьи направлять по электронной почте: [po-rt@bk.ru](mailto:po-rt@bk.ru).

### Тематика, поддерживаемая журналом

- Профессиональное образование и профессиональное обучение.
- Корпоративная подготовка, внутрифирменное обучение и повышение квалификации.
- Развитие кадрового потенциала системы профессионального образования.
- Государственно-частное и сетевое партнерство.
- Международное сотрудничество в области профессионального образования.
- Качество профессионального образования: система оценки и контроля.
- Инновации в образовании.
- Компетенции и квалификации, сертификация квалификаций.
- Профессиональные стандарты: разработка, экспертиза, внедрение.
- Проблемы занятости.
- ПрофорIENTATION, социализация, профессиональная адаптация.

**Критерии отбора статей для публикации:** Актуальность. Проблемность. Авторская позиция.

Публикация бесплатна, за исключением рекламных и PR-материалов.

Подробнее о журнале на сайте [www.po-rt.ru](http://www.po-rt.ru).

**Учредители:**

Ассоциация учреждений по содействию и развитию начального и среднего профессионального образования Свердловской области

ГБПОУ СО «Уральский техникум «Рифей»

Журнал выходит при поддержке Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Межрегионального совета профессионального образования УрФО

**Адрес редакции:**

620062, Екатеринбург, ул. Первомайская, 73  
+7-343-268-01-84  
e-mail: po-rt@bk.ru  
www.po-rt.ru

**Главный редактор** А. М. Вайнштейн

**Помощник гл. редактора** Н. С. Сайфулина

**Дизайн, верстка** О. И. Клещев

**Корректор** Л. Филиппова

**Редакционный совет:**

Безуевская В. А., к. п. н., заместитель директора, начальник управления профессионального образования Департамента образования и молодежной политики ХМАО-ЮГРЫ

Исламгалиев Ф. Г., к. с. н., директор Областного центра координации профессионального образования Свердловской области

Казакова Г. М., доктор культурологии, заместитель министра образования и науки Челябинской области

Ларченко И. Н., к. п. н., начальник отдела профессионального образования Департамента образования и науки Тюменской области

Михалищева М. А., к. п. н., руководитель Центра развития профессионального образования Института развития образования и социальных технологий (Курган)

Пахомов А. А., к. э. н., первый заместитель министра общего и профессионального образования Свердловской области

Сичинский Е. П., д. и. н., ректор Челябинского института развития регионального образования

Фомин А. А., к. и. н., заместитель директора Регионального института развития образования (Салехард)

**Редакционная коллегия:**

Бухмастов А. В., к. т. н., директор Союза машиностроительных предприятий Свердловской области, первый заместитель председателя Свердловского РО Союза машиностроителей России

Вайнштейн М. Л., к. п. н., академик АГО, советник министра образования Свердловской области

Гладкова Т. В., заместитель министра экономики Свердловской области

Гольгин С. Г., председатель Ассоциации учреждений по содействию и развитию начального и среднего профессионального образования Свердловской области

Гузанов Б. Н., д. т. н., зав. кафедрой материаловедения, технологии контроля в машиностроении и методики профессионального обучения

Зеер Э. Ф., член-корреспондент РАО, д. псих. н., зав. кафедрой психологии профессионального развития РГППУ

Коковихин А. Ю., к. э. н., заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ

Рыбаков Е. А., к. э. н., заместитель председателя совета директоров ОУ СПО Свердловской области, директор колледжа им. Полунова

Чалаев Н. К., д. п. н., профессор РГППУ

Шевченко В. Я., к. п. н., проректор РГППУ, ген. директор АНО «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций»

Шелоков В. Ф., к. с. н., директор Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области

**Отпечатано в типографии**

ООО «АлтерПринт»

Заказ № 704

Тираж 2 000 экз.

Подписано в печать 10.10.2014

Авторы публикаций выражают собственную точку зрения, которая может не совпадать с мнением редакции.

Зарегистрирован в региональном управлении Роскомнадзора по Свердловской обл.

Свидетельство о регистрации:  
ПИ № ТУ66-01095 от 27.12.2012

ISSN 2307-4264

Цена свободная

## СОДЕРЖАНИЕ

### Образовательная политика

*Ткаченко Е. В.* Подготовка рабочих кадров: современное состояние и системные противоречия .....2

### Региональные системы образования

*Исламгалиев Ф. Г.* Развитие профессионального образования Свердловской области в условиях государственно-частного партнерства .....4

*Шпак Т. Е.* Государственно-частное партнерство в системе профессионального образования Тюменской области .....6

*Плеханова Л. А.* Консолидация профессиональных образовательных организаций Ямало-Ненецкого автономного округа с предприятиями топливно-энергетического комплекса в подготовке кадров.....8

*Алишев Т. Б.* Направления развития государственно-частного партнерства в системе профессионального образования в Республике Татарстан..... 11

### Дуальное обучение

*Муравьева А. А., Морозова Г. А.* Рынок спроса и предложения профессионального образования и обучения в Германии .....14

*Галанина М. А., Бочанова Н. В.* Элементы дуального обучения в образовательном процессе как одна из форм государственно-частного партнерства .....18

*Доронин Н. А.* Уральская модель подготовки специалистов нового типа (ремесленников) с элементами дуального обучения .....22

### Модели взаимодействия

*Мокроносов А. Г., Вайнштейн М. Л., Вершинин А. А.* Механизм государственно-частного партнерства в опережающем развитии кадрового потенциала территорий.....25

*Рыбаков Е. А., Набойченко С. С.* Целевая многоуровневая подготовка квалифицированных специалистов для наукоемких производств.....28

*Ефименко С. П.* К вопросу о частно-государственного партнерстве в сфере малого и среднего бизнеса.....31

*Карпов И. В.* Образовательно-производственный кластер как форма социального партнерства (Миасская модель).....32

*Артемова О. И., Софьина Т. В., Ефанова Н. Н.* Частно-государственное партнерство в условиях малого города.....36

### Многофункциональные центры прикладных квалификаций

*Стародуб И. В.* Опыт создания многофункционального центра прикладных квалификаций на базе колледжа .....37

**SUMMARY** .....40

### События

85-летие Екатеринбургского промышленно-технологического техникума имени В. М. Курочкина .....20

ПАРТНЕР ЖУРНАЛА



Юридическая фирма

**Юста Аюра**

Юридическая поддержка образовательных учреждений

Екатеринбург, ул. Бажова, 193, оф. 407,

тел. + 7 (343) 357-33-73, 297-40-26

info@justa-aura.ru www.justa-aura.ru

# Подготовка рабочих кадров: современное состояние и системные противоречия



## ТКАЧЕНКО

**Евгений Викторович,** доктор химических наук, профессор, действительный член Российской академии образования, президент Академии профессионального образования, Москва

О растущем дефиците рабочих и их низкой квалификации с тревогой говорят ТПП, РСПП, другие ассоциации работодателей, профсоюзы. Рынок труда квалифицированных рабочих нуждается в серьезных переменах. В то же время Государственной программой РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы» предусмотрен «постепенный перевод программ начального профессионального образования на короткие образовательные программы прикладных квалификаций». В общественном мнении эта установка воспринимается как возвращение к подготовке рабочих узкого профиля и низкой квалификации.

Вступивший в силу в том же году новый закон об образовании разрушает логику стратегических решений, принятых в минувшие годы. Например, возникает вопрос: почему предусмотренное «Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года» опережающее развитие начального и среднего профессионального образования завершается, напротив, упразднением НПО? Почему не учитывается высказанная Владимиром Путиным озабоченность снижением доли высококвалифицированных рабочих и специалистов в России?

## Демонтаж системы и его последствия

Попытка представить упразднение НПО как его «повышение до уровня среднего профессионального образования» является либо самообманом, либо сознательным демонтажом известной государственной системы подготовки квалифицированных рабочих кадров. Фактически законом вводится подготовка по «ускоренным» и «краткосрочным» программам, которую будут проходить ежегодно более миллиона выпускников общеобразовательных школ, получая вместо полноценного профессионального образования достаточно примитивные умения и навыки по узкому направлению деятельности. Тотальная подготовка только по краткосрочным программам приведет к системному формированию широкого слоя низкоквалифицированной и малообразованной молодежи, что небезопасно для будущего. Заявленная общедоступность среднего профессионального образования не имеет ре-

альной основы. Это будет повторение ошибки «обязательного всеобщего среднего образования».

Неизбежная потеря квалификации рабочих кадров не только снизит и без того невысокий международный рейтинг человеческого капитала России, но и подорвет важные для перспективы демократизации страны внутренние процессы формирования ремесленничества, малого и среднего бизнеса. В конечном итоге это приведет к опасному снижению доли «среднего» класса в стране, являющегося гарантом социальной стабильности, а со временем приобретает политический акцент.

Упразднение НПО снимет социальную защиту подростков из необеспеченных семей (основного контингента этой системы), а также иммигрантов, породит новый для России рынок детского труда. Впервые профессиональное обучение миллионов молодых людей примет «тупиковый характер», поскольку «ускоренные» программы обучения будут составлять произвольно и без сопряжения с государственными образовательными стандартами. Преднамеренное формирование «нижнего класса» необразованных тружеников подрывает важные для перспективы демократизации процессы роста «среднего» класса, ведет к углублению социальной дифференциации, люмпенизации страны.

Очевиден переход к неуправляемости подготовкой рабочих кадров даже для оборонной, космической и атомной промышленности. Уничтожаются достоинства системы непрерывного профессионального образования страны, десятилетиями решавшей вопросы не только подго-

## Аннотация

В статье анализируется современное состояние системы подготовки рабочих кадров и пути развития среднего профессионального образования в ситуации его реструктуризации, осложненной правовыми, экономическими и социальными трудностями.

## Ключевые слова

государственная политика, НПО, профессия, рабочие кадры, профессиональная подготовка, рынок труда, система образования, СПО

товки рабочих кадров, но и профессионального обучения малообеспеченной и неблагополучной молодежи, ее воспитания и социальной защиты.

Даже в тяжелые 1990-е годы мы не сокращали учреждений НПО, хотя баррель нефти стоил 8–10 долларов США. В нашем обществе были, есть и будут сотни тысяч социальных сирот и других детей группы риска, и с кем им быть — с преступным миром или с людьми, полезными для общества, — это вопрос для государства. Разрушая систему НПО, государство уходит от своей основной функции — обучения и воспитания молодежи, само формирует социальное сиротство, превращаясь в субъект саморазрушения.

### Рынок труда: попытки администрирования

Острая проблема российского рынка труда состоит не только в его хроническом дисбалансе с системой подготовки кадров. Попытки ее административного решения вызывают ощущение беспомощности управленческого аппарата, так и не осознавшего природу рыночных отношений, диктующих приоритет экономического управления над административным с регулирующей ролью государства. Среди работодателей ощущается неготовность предложить государству взаимовыгодный механизм социального партнерства. Идея социального партнерства, на которой основаны системы профессионального образования и подготовки развитых стран, в России остается пока продекларированной.

В сфере трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования нет системности. Отмена прежней практики принудительного распределения выпускников, верная по своей демократической сути, привела к резкому снижению показателя реализации молодежью своего профессионального статуса. Неумение применять экономические формы управления, несовершенство правовых основ социального партнерства формируют в общественном мнении желание вернуться к административным методам трудоустройства.

### Трудности развития

Развитие профессионального образования сдерживается рядом трудностей, важнейшими из которых являются:

- неопределенность в законодательном плане, нормативно-правовом и концептуально-стратегическом обеспечении;
- отсутствие обоснованного госу-

дарственного прогноза кадровой потребности, обеспечивающей социально-экономическое развитие страны, и соответственно неопределенность и деформированность структуры подготовки кадров;

- неустойчивость положения образовательных учреждений НПО и СПО, сформировавшихся исходя из отраслевых потребностей экономики под деятельность конкретных предприятий, ныне находящихся в упадке;

- разрушение традиционных связей образовательных учреждений с производством, старение их учебно-лабораторной и материально-технической базы, затруднение подбора баз для производственной практики обучающихся;

- недопустимо низкая роль в профессиональной ориентации общеобразовательной школы (4,8%). Как и десять лет назад, она сегодня односторонне и предвзято ориентирована на подготовку выпускников к поступлению в высшие учебные заведения. С точки зрения потребностей рынка труда это является ложным ориентиром, результатом чего стала опрокинутая «пирамида» структуры подготавливаемых и необходимых экономике кадров;

- отрицательное воздействие на трудовую мотивацию слабости современной системы профессиональной ориентации. Неверно выбранная профессия ведет к перемене вида труда, снижению его эффективности. На рынок труда приходит не специалист необходимого профиля, а «человек с дипломом», имеющий общую эрудицию, но требующий дополнительного обучения по новому профилю деятельности;

- отсутствие пополнения кадрового потенциала учреждений профессионального образования руководителями и преподавателями, имеющими опыт профессиональной деятельности в современном производстве. Чаще всего сегодня нет ясности: где готовить, на чем готовить и кому готовить рабочие кадры высокой квалификации.

### Ориентация на работодателя

Положение усугубляется недостаточным взаимодействием учреждений профессионального образования с работодателями и бизнесом. Интеграция содержания профессионального образования и ориентация на работодателя означают необходимость обновления целей, задач и содержания профессионального образования. В основе этого — взаимодействие учреждений профобразования с предприятиями и бизнесом, новые технологии и направления образования. Например,

приоритетными направлениями государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования можно назвать:

- включение работодателей в разработку профессиональных и образовательных стандартов;

- организация посреднических структур между рынком труда и рынком образовательных услуг, осуществляющих сервисные функции по поддержанию профессионального образования;

- участие работодателей в создании отраслевых методических объединений и центров сертификации квалификаций;

- участие работодателей в организации учебных практик и стажировок на базе предприятий;

- привлечение специалистов предприятий к образовательному процессу.

Особенно важным представляется взаимодействие работодателей и учреждений профессионального образования в части разработки нового поколения стандартов, а на основе стандартов — создание рабочих учебных планов и рабочих программ. Однако все это пока идет с большим трудом.

Еще в 2008 году мы отмечали, что в ближайшие годы в системе профессионального образования России предостой отход от подготовки кадров по уровням образования как единственной привычной нам формы работы. Грядет неизбежный переход на обучение и по программам подготовки, и по квалификационным уровням. В этом случае учреждения профессионального образования (прежде всего, создаваемые Многофункциональные центры профессиональных квалификаций и колледжи, сохранившие уровень НПО) могут стать перспективными ресурсными центрами не только развития профобразования, но и подготовки и переподготовки кадров по программам обучения. Ибо здесь — перспективы перехода на гибкое, динамичное, мобильное обучение в рамках новой системы подготовки по модульным программам. Однако далее осуществлять реализацию обучения рабочих кадров по ускоренным и краткосрочным программам подготовки следует *вместе*, параллельно с системой начального профессионального образования, а не *вместо* нее. Подготовку по сложным профессиям проводить, как и ранее, только по программам 2,5–4 лет обучения, в зависимости от сложности профессии.

В реализации таких возможностей заинтересованы не только учащиеся, но и бизнес-структуры, и работодатели. За этим — будущее для всей страны.

# Развитие профессионального образования Свердловской области в условиях государственно-частного партнерства



## ИСЛАМГАЛИЕВ

Феликс Галиаскарович, кандидат социологических наук, директор Областного центра координации профессионального образования Свердловской области, Екатеринбург

Система профессионального образования Свердловской области сегодня кластерно интегрирована в экономику с учетом территориальных аспектов региона. В настоящее время в профессиональных организациях области готовится около 72 тысяч высококвалифицированных кадров. Только в подведомственных областному министерству образования обучается более 44 тысяч человек, из них 19 596 — по программам начального профессионального образования и 25 000 — по программам среднего профессионального образования. Кроме того, по программам профессиональной подготовки за счет средств областного бюджета в подведомственных министерству учреждениях среднего профессионального образования обучается 7 825 человек.

**П**редлагаемые образовательные программы востребованы абитуриентами и работодателями. Подтверждение тому — студенты среднего профессионального образования, обучающиеся на внебюджетной основе за счет собственных средств и средств работодателей, количество которых достигло 17 000. То есть каждый пятый студент самостоятельно оплачивает свое обучение.

Число выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования ежегодно увеличивается. В минувшем учебном году колледжи и техникумы окончили 18 887 человек. Это почти на 2 тысячи человек больше, чем за предыдущий год. Из них девять процентов получили дипломы с отличием. Двенадцать процентов выпускников имеют повышенные квалификационные разряды.

В 2012/2013 учебном году 9 учащихся из Свердловской области заняли призовые места на Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства. Из них четверо стали лучшими в России по своей профессии.

В 2013 году по результатам национальных чемпионатов двое студентов Уральского колледжа технологий и предпринимательства и двое студентов Первоуральского металлургического колледжа признаны лучшими по профессии в России. Они вошли в национальную сборную и представляли нашу страну на международном чемпионате профессионального мастерства в Лейпциге.

В Свердловской области готовятся специалисты практически по всему спектру специальностей, востребованных в экономике региона. Областными учреждениями профессионального образования реализуется 1074 образовательных программы, в том числе 665 программ начального профессионального образования,

415 программ среднего профессионального образования и 54 программы профессиональной подготовки.

## Востребованность рабочих профессий

За последние три года в Свердловской области рабочие профессии, в том числе и промышленного сектора экономики, стали вызывать у молодежи повышенный интерес. Безусловно, этому способствует приход новых крупных промышленных инвесторов в регион, а наша молодежь умело чувствует перспективы. «Лихорадка» высшего образования, когда рынок труда перенасыщен молодыми юристами, экономистами, постепенно себя изживает. Так, более 21 тысячи выпускников школ в 2013 году остановили свой выбор на получении рабочих профессий, а ежегодный прирост ребят с таким самоопределением и жизненной позицией равен практически двум тысячам.

Сегодня можно с определенной долей уверенности утверждать: будущее промышленного кластера Свердловской области обеспечено, ведь с каждым годом все больше абитуриентов выбирают специальности, относящиеся к промышленным группам, — это более 42% от общего количества набора по всем укрупненным группам профессионального обучения.

## Территориальный подход

В 2014 году контрольные цифры приема в колледжи и техникумы формируются исходя из прогноза потребности предприятий в подготовке кадров по профессиям и специальностям среднего профессионального образования в разрезе городских округов и муниципальных районов Свердловской области.

Как следствие, областным министерством образования на 2014 год определен перечень профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, подлежащих лицензированию государствен-

**В Свердловской области готовятся специалисты практически по всему спектру специальностей, востребованных в экономике региона.**

## Аннотация

В статье анализируется состояние системы профессионального образования Свердловской области и перспективы ее развития во взаимодействии с промышленными предприятиями и отраслевыми объединениями.

## Ключевые слова

государственно-частное партнерство, профессиональное образование, подготовка кадров, работодатели, ресурсный центр

ными профессиональными образовательными организациями Свердловской области.

Так, в техникумах и колледжах Горнозаводского управленческого округа будет осуществлен набор по семи новым специальностям, в Северном управленческом округе — по трем, в Западном, Восточном и Южном округах откроются по двум и в Екатеринбурге — по четырем.

### Взаимодействие с работодателями

Для приведения качества подготовки специалистов в соответствие с требованиями рынка труда активно развивается взаимодействие образовательных учреждений с работодателями — промышленными предприятиями и отраслевыми объединениями. Заключены соглашения о сотрудничестве между областным правительством и 14 предприятиями оборонно-промышленного комплекса Свердловской области, в рамках которых работодателями будет направлено на развитие учреждений профессионального образования более 283 млн. рублей.

Реализуется совместный проект «Первоуральского металлургического колледжа» и группы компаний «ЧТПЗ», а также проект взаимодействия Верхне-Пышминского механико-технологического техникума «Юность» и «Уральской горно-металлургической компании». Инвестиции предприятий в развитие материальной базы, используемой совместно с образовательными учреждениями в этих проектах, составили более 540 млн. рублей в первом случае и более 811 млн. рублей во втором.

Опыт подобного взаимодействия стал основой для стартовавшего в конце 2013 года проекта Агентства стратегических инициатив (АСИ) по внедрению в России системы дуального

образования. В начале этого года правительством области подписано соглашение с АСИ о взаимодействии и региону присвоен статус «региона-ментора», что подразумевает оказание методической поддержки другим субъектам, которые только собираются готовить рабочие кадры по новой модели образования. Соглашением предусматривается совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место как коммерческими предприятиями, так и правительством области.

Финансовое партнерство сегодня возможно не для всех предприятий Свердловской области. Поэтому в системе профессионального образования активно внедряются и другие модели взаимодействия образовательных учреждений с работодателями.

Во всех этих процессах значительна роль Областного центра координации профессионального образования Свердловской области, в рамках которого создано 15 отраслевых ресурсных центров развития профессионального образования, призванных распространить лучшие практики взаимодействия образовательных учреждений с работодателями. Благодаря этому в распоряжении образовательных учреждений имеется информация об «адресной» потребности целого ряда предприятий в конкретных специалистах.

Следующим этапом в развитии сети ресурсных центров стало создание 16 многофункциональных центров прикладных квалификаций.

### От прогноза к госзаказу

Новым запросом бизнес-сообщества является организация работы по системе «одно окно». С таким предложением вышла Управляющая компания «Особая экономическая зона «Титановая долина». Крупные предприятия области заинтересованы в таком диспетчере, который бы обеспечивал выполнение комплексного заказа на специалистов по ряду профессий и специальностей, необходимых предприятию. Первый шаг к такому сотрудничеству уже сделан — Областной центр координации принимал участие в соотнесении прогноза потребности в кадрах областного министерства экономики и контрольных цифр приема в государственные профессиональные образовательные организации Свердловской области вместе с министерством образования. В дальнейшем Областной центр возьмет на себя функции организатора мониторинга по исполнению госзадания образовательными профессиональными организациями.

**«Лихорадка» высшего образования, когда рынок труда перенасыщен молодыми юристами, экономистами, постепенно себя изживает.**

**Свердловской области присвоен статус «региона-ментора», что подразумевает оказание методической поддержки субъектам, которые только собираются готовить рабочие кадры по дуальной модели образования.**

**Этапом в развитии сети ресурсных центров стало создание 16 многофункциональных центров прикладных квалификаций.**

#### Новые специальности СПО в 2014 году

##### Горнозаводской управленческий округ

- «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых»
- «Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)»
- «Электрические машины и аппараты»
- «Водоснабжение и водоотведение»
- «Строительство и эксплуатация инженерных сетей»
- «Природоохранное обустройство территорий»
- «Системы и средства диспетчерского управления»

##### Северный управленческий округ

- «Операционная деятельность в логистике»
- «Технология деревообработки»
- «Банковское дело»

##### Западный управленческий округ

- «Сервис домашнего и коммунального хозяйства»
- «Электрохимическое производство»

##### Восточный управленческий округ

- «Биотехнические и медицинские аппараты и системы»
- «Архитектура»

##### Южный управленческий округ

- «Сервис домашнего и коммунального хозяйства»
- «Зоотехния»

##### Город Екатеринбург и сопредельные территории

- «Пожарная безопасность»
- «Технология производства и переработки пластических масс и эластомеров»
- «Многоканальные телекоммуникационные системы»
- «Рациональное использование природоохозяйственных комплексов»

# Государственно-частное партнерство в системе профессионального образования Тюменской области



**ШПАК**

**Тамара Евгеньевна,** кандидат педагогических наук, директор Тюменского колледжа водного транспорта, председатель совета директоров профессиональных образовательных организаций Тюменской области, Тюмень

В Тюменской области управление системой профессионального образования развивается в контексте повышения значимости государственно-частного партнерства. Усилена роль государственно-общественного органа управления — совета директоров профессиональных образовательных организаций Тюменской области, одной из приоритетных задач которого является выстраивание содержательного сотрудничества и конструктивных партнерских отношений со всеми заинтересованными субъектами образования (школа, семья, обучающийся, работодатель, гражданское общество).

Особое внимание уделяется оптимизации участия работодателей в развитии системы профессионального образования:

- совершенствуется система оценки качества подготовки кадров на основе региональной модели профессионального обучения на рабочем месте, которая прошла апробацию и внедряется во всех образовательных организациях;

- усиливается практическая направленность образовательных программ за счет широкого внедрения практико-ориентированных методов обучения (более 50 % практических занятий профессионального цикла проводится при участии работодателей);

- распространяется практика создания учебных подразделений на базе предприятий-партнеров, что позволяет организовать первичную адаптацию на рабочем месте в условиях реального производства;

- развиваются система профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров под конкретные инновационные проекты (например, опыт взаимодействия ООО «Тюменьстальмост», ООО «УГМК-Сталь», ОАО «Сибнефтемаш» и Тюменского колледжа водного транспорта, осуществляющих консолидированную территориально-отраслевую подготовку кадров, в рамках которой обучение организуется фактически на будущем месте работы обучающегося);

- поддерживается развитие сетевого формата организации образовательного процесса в деревообрабатывающей отрасли, так, на базе Тюменского лесотехнического техникума и предприятий-участников инвестиционного проекта ООО «Загрос», ОАО ДОК «Красный Октябрь», компании Schattdecor, ООО РашФор (Сибинкор-Лес), ООО «Тюменский фанерный комбинат» и ООО «Стеклотех» отработана схема подготовки кадров для перспективной региональной специализации промышленного производства.

Формирование территориально-отраслевой структуры опережающей подготовки кадров под действующие инвестиционные проекты регионального и федерального значения обеспечивается за счет консолидации ресурсов образовательных организаций и предприятий. В этом плане показательны опыт взаимодействия Тобольского многопрофильного техникума со своими партнерами (филиалом Тюменского нефтегазового университета, ООО «Тобольск-Полимер», ООО «Тобольск-Нефтехим», ЗАО «Сибур-Холдинг») и Ялуторовского аграрного колледжа, на базе которого создан профильный агропромышленный ресурсный центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров по востребованным инвестиционным проектам.

## Достижения в системе взаимодействия

К одним из важных показателей степени взаимодействия образования и бизнеса в регионе можно отнести создание системы независимой оценки профессионального уровня квалификации выпускников (сертификации профессиональных квалификаций). На сегодня такая система реально работает в транспортной и строительной отраслях, в сфере общественного питания: подготовлены эксперты, разработаны регламенты по оценке и сертификации квалификаций выпускников профессиональных образовательных организаций и других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах.

Непрерывное развитие кадрового потенциала региональной системы профессионального образования основано на технологии единых методических дней и организации ежегодных стажировок педагогических работников на инновационных предприятиях Тю-

### Аннотация

Статья содержит обзор сложившихся в Тюменской региональной системе среднего профессионального образования области форм и механизмов государственно-частного взаимодействия, позволяющих обеспечивать соответствие качества подготовки и квалификации выпускников требованиям инновационного развития экономики региона.

### Ключевые слова

государственно-частное партнерство, подготовка кадров, среднее профессиональное образование, работодатели, Тюменская область

менской области и других субъектов Уральско-го федерального округа, а также за рубежом (к примеру, профессиональные образовательные организации агропромышленного профиля имеют многолетний опыт сотрудничества с сельскохозяйственными предприятиями земли Нижняя Саксония, ФРГ). Четыре стажировочные площадки, созданные на базе передовых профессиональных образовательных организаций, способствуют распространению педагогического опыта, новых педагогических технологий и методик.

### **Доступность профессионального образования**

Много делается в Тюменской области для обеспечения доступности профессионального образования для различных слоев населения: организовано межведомственное взаимодействие по созданию условий для повышения квалификации и профессиональной подготовки населения, в том числе пенсионного и предпенсионного возраста, составлен перечень востребованных населением программ на основе анализа образовательных потребностей различных категорий населения и работодателей, обеспечивается их комплексное методическое и информационное обеспечение. Также стоит упомянуть о развитии практики реализации дополнительных образовательных программ (в 2014 году реализовано 192 программы по 17 направлениям, сформировано 275 программ профессионального обучения для подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан по 27 направлениям).

Профессиональное образование Тюменской области решает проблему подготовки кадров для трех субъектов РФ (Тюменской области, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов), в том числе для решения кадровой составляющей инвестиционных проектов в сфере внутреннего водного транспорта. Специалисты плавсостава, которые обучаются на базе колледжа водного транспорта в многофункциональном центре прикладных квалификаций, работают на флоте Обь-Иртышского бассейна.

### **Управление процессами взаимодействия**

Формирование институциональных условий взаимодействия предприятий региона и системы профессионального образования обеспечивается исполнительными органами государственной власти Тюменской области, региональными ассоциациями и объединениями работодателей, координационными советами муниципальных образований по развитию агротехнологического направления, советами по развитию малого и среднего предпринимательства в городских округах и муниципальных районах Тюменской области, ассоциациями и объединениями работодателей.

К достижениям региональной системы следует отнести устойчивую тенденцию усиления

общественной составляющей в управлении профессиональным образованием. В условиях финансово-хозяйственной самостоятельности в профессиональных образовательных организациях созданы наблюдательные, попечительские советы, в состав которых введены представители реального сектора экономики, объединений работодателей. Сформированные органы общественного управления в рамках своей компетенции принимают участие в утверждении различных нормативных актов, регулирующих образовательный процесс, в формировании базовых документов (образовательная программа, программа развития профессиональной образовательной организации, план финансово-хозяйственной деятельности, контрольные цифры приема, экспертиза содержания учебных программ).

За последние годы в области заложен фундамент для создания и развития новых отраслей: нефтепереработки, металлургии, стекольной промышленности, производства строительных материалов, деревообработки; реализован целый ряд новых инвестиционных проектов для дальнейшего развития агропромышленного комплекса, пищевой промышленности; развиваются транспортно-логистические комплексы. Расширение новых производств определяет вектор развития и стратегию подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в соответствии с перспективами социально-экономического развития региона, что явилось основой программ развития профессиональных образовательных организаций на период до 2016 года. Внедряемый программно-целевой принцип управления развитием позволит профессиональным образовательным организациям реализовать общественный заказ и обеспечить устойчивое развитие профессионального образования как открытой системы.

\*\*\*

Опыт Тюменской области в части усиления значимости государственно-частного партнерства позволяет системе профессионального образования обеспечивать соответствие качества подготовки и квалификации выпускников требованиям инновационного развития экономики региона.

**Формирование территориально-отраслевой структуры опережающей подготовки кадров под действующие инвестиционные проекты обеспечивается за счет консолидации ресурсов образовательных организаций и предприятий.**

**К одному из важных показателей степени взаимодействия образования и бизнеса можно отнести создание системы независимой оценки профессионального уровня квалификации выпускников (сертификации профессиональных квалификаций).**

**Непрерывное развитие кадрового потенциала региональной системы профессионального образования основано на технологии единых методических дней и организации ежегодных стажировок.**

# Консолидация профессиональных образовательных организаций Ямало-Ненецкого автономного округа с предприятиями топливно-энергетического комплекса в подготовке кадров



## ПЛЕХАНОВА

**Людмила Александровна,** кандидат педагогических наук, зав. кафедрой управления развитием общего и профессионального образования Регионального института развития образования ЯНАО, Салехард

Сегодня профессиональное образование не может развиваться как замкнутая система. Предприятия должны формировать требования к количеству и качеству квалификации выпускников, а образовательная организация — удовлетворять профессиональную потребность и учитывать специфику региона, для которого готовит кадры.

С 2011 года развитие профессионального образования Ямала осуществляется в рамках реализации комплексной программы «Развитие системы профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа на 2011–2015 годы». Стратегические направления развития системы подготовки кадров в округе рассматриваются на заседаниях Совета при губернаторе Ямало-Ненецкого автономного округа по модернизации профессионального образования, коллегии департамента образования автономного округа. Развитие частно-государственного партнерства, создание привлекательной и открытой для инвестиций системы — одна из задач, которая была поставлена перед профессиональными образовательными организациями на ближайшую перспективу.

## Структурные особенности

Особенностью системы профессионального образования ЯНАО, на территории которого сошлись два совершенно разных, но мирно уживающихся типа хозяйствования, — промышленная разработка недр и традиционные для коренного населения Крайнего Севера виды деятельности, — является отсутствие региональных вузов. Образовательную деятельность осуществляют 17 филиалов российских вузов, в которых учатся более 8000 студентов в основном на заочной форме обучения по программам второго высшего образования.

Доступность и вариативность профессионального образования в Ямало-Ненецком автономном округе обеспечиваются 5 многопрофильными колледжами и одним профессиональным училищем, подведомственными департаменту образования ЯНАО. Ежегодно ведется подготовка по 65 программам 17 укрупненных групп, более 4,5 тыс. человек (18 % студенты из числа коренных малочисленных

народов Севера) обучается за счет окружного бюджета и более 6 тыс. граждан по программам профессионального обучения на основании договоров с физическими и юридическими лицами (это предприятия и муниципальные центры занятости).

В соответствии со стратегией социального экономического развития Ямало-Ненецкого автономного округа до 2020 года в государственных образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа менялась структура подготовки кадров в рамках формирования регионального заказа. За два прошедших года в профессиональных образовательных организациях округа введены 7 новых профессий начального профессионального образования (мастер общестроительных работ, мастер жилищно-коммунального хозяйства, машинист крана, электрослесарь по ремонту электростанций и др.) и 3 новые специальности среднего профессионального образования (компьютерные сети, акушерское дело, музыкальное искусство эстрады).

В округе развивается сотрудничество с работодателями. Целевой прием по заявкам работодателей в рамках регионального заказа в 2013/14 учебном году составил 37 %, для сравнения, в 2012/13 — 10 %, в 2011/12 — 8 %. Всего по приоритетным направлениям для экономики Ямала доля студентов при приеме в профессиональные образовательные организации ЯНАО в 2013/14 учебном году составила 74 % против 63 % в прошедшем году.

## Совместно с работодателями

В 2012 году дочерней компанией ОАО «Газпром» ООО «Газпром добыча Надым» выделены денежные средства на модернизацию материально-технической базы Надымского профессионального колледжа, а дочерней компанией ОАО «Роснефть» ООО «РН-Пурнефте-

## Аннотация

В статье представлен опыт сотрудничества профессиональных образовательных организаций ЯНАО с предприятиями топливно-энергетического комплекса по созданию современной системы подготовки кадров для экономики региона.

## Ключевые слова

научно-образовательный комплекс, профессиональное образование, рынок труда, частно-государственное партнерство ЯНАО

газ» — филиалу Муравленковского многопрофильного колледжа в городе Губкинском.

Совместно с Союзом строителей автономного округа Новоуренгойский многопрофильный колледж участвовал в разработке профессиональных стандартов строительных профессий. С этой целью колледж прошел процедуру аккредитации в специализированной организации — НОСТРОЙ.

Сделаны первые шаги в развитии независимой оценки качества подготовки кадров (статья 95 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Имеется опыт сертификации квалификаций выпускников государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования автономного округа на базе предприятий региона, корпоративных учебных центров. В 2013 году процедуру сертификации квалификаций прошли 13 % выпускников (в 2012 году — 10 %). Эти меры позволяют повысить заинтересованность работодателей в формировании целевого заказа на подготовку кадров в рамках стратегии социально-экономического развития автономного округа до 2020 года.

### Общественный контроль

В течение последних двух лет проведена общественно-профессиональная аккредитация 11 основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования (дошкольное образование, преподавание в начальных классах, сестринское дело, физическая культура, автомеханик, делопроизводитель и др.) в Ноябрьском колледже профессиональных и информационных технологий, Ямальском, Муравленковском и Новоуренгойском многопрофильных колледжах.

В 2013 году представителями комитета в сфере образования Общественного совета при департаменте экономики автономного округа проведена независимая оценка качества образовательных услуг в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования автономного округа. В результате выстроен рейтинг профессиональных образовательных организаций региона, который размещен на официальном сайте департамента.

### В соответствии с запросами рынка и в рамках госполитики

В Ямало-Ненецком автономном округе успешно реализуются меры, направленные на содействие в трудоустройстве молодежи. Заключены среднесрочные соглашения о сотрудничестве между Правительством автономного округа и предприятиями топливно-энергетического комплекса (ЗАО «Нортгаз», ООО Корпорация «Роснефтегаз», ОАО «НОВАТЭК», ЗАО «Ачимгаз», ОАО «ЕВРОТЭК», ОАО «Газпром»), регламентирующие создание рабочих мест на предприятиях для организации учебной и производственной практики обучающихся учреждений профессионального образования

с дальнейшим их трудоустройством на основе заключенных договоров с образовательными учреждениями начального и среднего профессионального образования. В результате в 2013 году 18 % обучающихся учреждений профессионального образования прошли учебную и производственную практику в дочерних предприятиях топливно-энергетического комплекса (в 2012 году — 16 %).

В рамках реализации Указа Президента Российской Федерации № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» на базе Ямальского многопрофильного колледжа, Ноябрьского колледжа профессиональных и информационных технологий созданы учебные центры профессиональных квалификаций для профессиональной переподготовки, повышения квалификации населения автономного округа. Организована работа по созданию учебного центра профессиональных квалификаций на базе Новоуренгойского и Муравленковского многопрофильных колледжей, Тарко-Салинского и Надымского профессиональных училищ. Ежегодно осуществляется подготовка более 5 тысяч человек взрослого населения по программам повышения квалификации и профессиональной подготовки (переподготовки).

### Научно-образовательные комплексы

В 2012 году в Ямало-Ненецком автономном округе созданы три научно-образовательных комплекса (НОК) для подготовки специалистов по профессиям и специальностям, ориентированных на потребности промышленно-хозяйственного комплекса региона.

Первый НОК создан на базе Ямальского многопрофильного колледжа (руководитель — Трисорука Игорь Михайлович) и является базовым комплексом профессиональных учебных заведений для Ямальской зоны, зоны Полярного Урала и Салехардского транспортно-логистического узла, где осуществляют подготовку квалифицированных кадров для горнорудной промышленности, нефтегазодобычи, нефтегазохимии и сопряженных с ними направлений: транспортом, строительством, управлением, образованием, медициной, социально-экономической сферой.

Второй НОК — на базе Новоуренгойского многопрофильного колледжа (руководитель — Ключков Александр Николаевич) — призван осуществлять подготовку кадров для Гыданской и Надымской опережающих зон по при-

**На территории ЯНАО сошлись два совершенно разных, но мирно уживающихся типа хозяйствования, — промышленная разработка недр и традиционные для коренного населения Крайнего Севера виды деятельности.**

**В 2013 году процедуру сертификации квалификаций прошли 13 % выпускников.**

**Рейтинг профессиональных образовательных организаций региона, сформированный по результатам независимой оценки качества образовательных услуг, размещен на официальном сайте департамента образования.**

оритетным направлениям подготовки квалифицированных кадров — нефтегазодобыче, нефтегазопереработке, электроэнергетике и сопряженным с ними направлениям.

Третий НОК — на базе Ноябрьского колледжа профессиональных и информационных технологий (руководитель — Соломко Людмила Георгиевна) — осуществляет

подготовку кадров для Южной опережающей зоны по направлениям: электроэнергетика, нефтегазопереработка и сопряженным с ними направлениям.

В работу советов научно-образовательных комплексов, наряду с представителями профессиональных образовательных организаций и филиалов образовательных организаций высшего образования, включились представители работодателей, общественности (Союз строителей ЯНАО, дошкольные образовательные организации, «Опора России»), Союз предпринимателей г. Ноябрьска, представители предприятий г. Ноябрьска).

В первом научно-образовательном комплексе впервые проведен международный семинар «Роль оленеводческой молодежи в сохранении традиционных знаний коренных народов и окружающей среды Арктики» (на базе Ямальского полярного агроэкономического техникума). Педагоги смогли представить результаты своих исследований на V Международной научно-практической конференции «Молодежь. Наука. Культура», состоявшейся в филиале Столичной социально-гуманитарной академии в г. Салехарде. Разработана и запущена программа взаимодействия между Ямальским многопрофильным колледжем и филиалом Тюменского государственного нефтегазового университета в г. Салехарде на 2013–2016 годы с целью объединения имеющихся ресурсов для реализации интегрированных программ СПО и ВПО, обеспечивая непрерывность профессионального образования ямальской молодежи.

Во втором научно-образовательном комплексе педагоги смогли представить свои педагогические практики на фестивале педагогического мастерства с участием Регионального института развития образования, ООО «Газпром Добыча Ямбург», ООО «Газпром Добыча Уренгой», прошедшем в Новорурейском техникуме газовой промышленности. Впервые проведены конкурс профессионального мастерства по профессии «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» между командами предприятий Нового Уренгоя и мастерами производственного обучения профессиональ-

ных образовательных организаций (на базе Новорурейского многопрофильного колледжа) и региональный отборочный чемпионат WorldSkills Russia среди студентов на базе Ноябрьского профессионального училища. Продолжена реализация проекта по развитию ремесленного образования в целях подготовки кадров для малого бизнеса на базе Тарко-Салинского профессионального училища совместно с Российским государственным профессионально-педагогическим университетом (г. Екатеринбург). 27 руководящих и педагогических работников прошли стажировку на базе созданной училищем стажировочной площадки; проведен научно-методический семинар «Теоретическая и практическая подготовка ремесленников-предпринимателей в сфере малого бизнеса».

В третьем научно-образовательном комплексе в 2013/14 учебном году впервые проведен конкурс студенческих проектов по развитию инфраструктуры малых и средних городов (Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий), выпущен первый совместный электронный сборник, куда вошли 24 научные работы педагогических работников третьего научно-образовательного комплекса. Свои исследовательские работы педагоги смогли представить и на научно-практической конференции «Модернизация профессионального образования: перспективы, технологии, опыт» в Ноябрьском колледже профессиональных и информационных технологий. Этот же колледж приступил к реализации нового инновационного проекта «Развитие научного творчества молодежи как средство подготовки высококлассных специалистов в колледже». Сертифицированные педагоги этого колледжа при участии Регионального института развития образования провели курсы повышения квалификации по реализации ФГОС НПО и СПО для 155 педагогических работников трех научно-образовательных комплексов.

С участием филиала Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина в г. Ноябрьске проведена студенческая научно-практическая конференция «К вершинам познания», в Ноябрьском филиале Тюменского государственного университета организовано обучение и стажировка 350 студентов в бизнес-инкубаторе.

На стыке двух проектов — WorldSkills и сотрудничества с работодателями — сформировался новый среднесрочный проект, который будет обеспечивать достойное выступление команды ЯНАО в национальном чемпионате WorldSkills Russia, открытых чемпионатах других субъектов РФ.

\*\*\*

Все вышесказанное подтверждает, что развитие ямальской системы профессионального образования проходит в логике федеральной и региональной образовательной политики.

### **В 2012 году в Ямало-Ненецком автономном округе созданы три научно-образовательных комплекса.**

### **В работу советов научно-образовательных комплексов, наряду с представителями профессиональных образовательных организаций вошли представители работодателей и общественных организаций.**

### **На стыке двух проектов — WorldSkills и сотрудничества с работодателями — сформировался проект, который будет обеспечивать достойное выступление команды ЯНАО в национальном чемпионате WorldSkills Russia.**

# Направления развития государственно-частного партнерства в системе профессионального образования в Республике Татарстан

Один из ключевых факторов, определяющих конкурентоспособность Республики Татарстан, — рост человеческого капитала, приобретение населением навыков и компетенций, соответствующих квалификационным требованиям сегодняшнего и завтрашнего дня. Постиндустриальная экономика предъявляет новые требования к рабочим, инженерам и управленцам. Создание в Республике Татарстан 750 тысяч высокопроизводительных рабочих мест должно быть обеспечено новым уровнем квалификации работников.

**Д**инамичное развитие экономики республики создает высокий уровень занятости населения и обеспечивает высокий уровень заработной платы. Численность занятого населения Республики Татарстан превышает 2 млн. человек, из них более 1 млн. работают на крупных и средних предприятиях. Уровень общей безработицы постоянно снижается (4,1 % в 2012 г. и 3,9 % — в 2013 г.). Это значительно ниже аналогичного показателя в среднем по Российской Федерации (5,2 % от численности экономически активного населения).

## Новые требования к профессиональному образованию

Инновационное развитие экономики и социальной сферы Республики Татарстан предъявляет новые требования к профессиональному образованию, его структуре, содержанию, образовательным технологиям и качеству подготовки выпускников, навыкам и компетенциям, которыми должны обладать квалифицированные рабочие и специалисты среднего звена. Приход на территорию республики крупных транснациональных компаний, создание ими новых производств требуют стандартизации получаемых работниками квалификаций, приведения их в соответствие с международными требованиями.

В то же время профессиональное образование республики должно выполнять важную социальную функцию, обеспечивая индивидуальное развитие и условия для творческой самореализации личности. Профессиональные образовательные организации должны не только давать выпускнику профессиональные навыки и компетенции, но предоставлять возможность осознанно строить профессиональную карьеру, получать дополнительное профессиональное обучение на всех этапах трудовой жизни.

## Направления развития

В Республике Татарстан функционируют 103 учреждения среднего профессионального образования (93 — государственных, 9 — негосударственных и один филиал государственного образовательного учреждения), в них обучается 78 812 студентов (в том числе 15 384 обучающихся по программам подготовки рабочих и служащих).

Учреждения профессионального образования ведут подготовку по 200 профессиям и специальностям. За пять последних лет перечень профессиональных образовательных программ увеличился почти вдвое. Этот прирост был обеспечен за счет специальностей и профессий, приоритетных для экономики и социальной сферы республики (IT-технологии, машиностроение, нефтехимия, сфера обслуживания, ЖКХ).

В «портфеле» профессиональных образовательных организаций имеются лицензии по широкому спектру краткосрочных программ курсового обучения. Это позволяет ежегодно обучать более 23 тыс. взрослых по программам профессионального обучения (профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации).

В учреждениях среднего профессионального образования Республики Татарстан в 2014 году работают 5766 педагогических работников, из них 3963 — преподаватели.

В соответствии с задачами модернизации профессионального образования государственный заказ на подготовку кадров формируется на основе Перечня востребованных профессий и специальностей, который ежегодно актуализируется в соответствии с приоритетными направлениями развития экономики Республики Татарстан. Данный перечень содержит 52 профессии и 82 специальности среднего профессионального образования, 46 специаль-



## АЛИШЕВ

**Тимирхан Булатович**, кандидат социологических наук, начальник управления профессионального образования Министерства образования и науки Республики Татарстан, Казань

## Аннотация

Статья посвящена описанию современных тенденций в развитии профессионального образования в Республике Татарстан, описаны подходы к модернизации, а также механизмы привлечения к этим процессам крупнейших работодателей региона.

## Ключевые слова

государственно-частное партнерство, научно-образовательный кластер, среднее профессиональное образование, подготовка кадров, ресурсный центр, Татарстан

ностей высшего образования и 140 профессий профессиональной подготовки.

Развитие системы профессионального образования Республики Татарстан происходит в соответствии с подпрограммой «Развитие профессионального и послевузовского образования и повышения квалификации работников данной сферы на 2014–2020 годы», разработанной совместно с НИУ Высшая школа экономики и утвержденной постановлением кабинета министров Республики Татарстан № 110 от 22.02.2014. В рамках подпрограммы реализуется

комплекс обеспеченных ресурсами мероприятий, направленных на модернизацию материально-технической базы и информатизацию профессиональных образовательных организаций, создание инфраструктуры методической поддержки образовательного процесса, развитие кадрового потенциала отрасли, популяризацию рабочих профессий и пр.

### Кластерный подход

В республике созданы 16 отраслевых научно-образовательных кластеров, в состав которых вошли базовые организации высшего образования, а также профильные профессиональные образовательные организации. В Координационные советы этих объединений входят ведущие работодатели авиационной, машиностроительной, нефтехимической, автомобилестроительной и других отраслей.

Внутри кластеров в комплексе решаются вопросы отраслевых прогнозов потребности в кадрах и формирования госзаказа, вносятся предложения по корректировке сети профессиональных образовательных организаций СПО различного уровня и выстраиванию их взаимодействия между собой, интеграции ресурсов, организации производственного обучения и производственной практики, оценке качества подготовки кадров, трудоустройству и закреплению.

### Государство — бизнес — образование: модели взаимодействия

Предприятия реализуют различные модели подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих кадров, в том числе через создание собственных учебных центров и взаимодействие с существующими профессиональными образовательными организациями. Основными формами подобного взаимодействия является целевой заказ на подготовку кадров по «длинным» и «коротким» программам, предоставление площадок для прохождения практики, выплата надбавок мастерам производственного обучения, наставникам и организация их стажировок, предоставление и обслуживание учебно-лабораторного и производственного оборудования, создание учебных участков и организация дуального обучения.

Важным направлением сотрудничества является также ежегодное обновление действующих образовательных программ в соответствии с текущими требованиями и отраслевыми профессиональными стандартами. Общий объем средств, ежегодно направляемый предприятиями республики на развитие региональной системы профессионального образования, достигает 100 млн. рублей.

Так, в 2014 году совместно с ОАО «Камаз» реализуется пилотный проект создания многофункционального центра прикладных квалификаций в форме автономной некоммерческой организации, учредителями которой выступают автопроизводитель и профильная автономная профессиональная образовательная организация.

Проекты по созданию ресурсных центров в сфере нефтехимии, машиностроения и сельского хозяйства реализуются также совместно с Казанским авиационным заводом, ОАО «Форд Соллерс», ОАО «Нижекамскнефтехим», ЗАО «Агросила групп», ЗАО «АЛНАС». Объем бюджетных вложений в капитальный ремонт и оснащение ресурсных центров в 2014 году достигает 700 млн. рублей. В 2015 году особый акцент при оснащении ресурсных центров будет сделан на современные роботизированные технологии и мехатронику.

Одним из наиболее развитых является научно-образовательный кластер для нефтегадобывающей промышленности в составе трех профессиональных образовательных организаций юго-востока республики. Созданный кластер функционирует при активной поддержке ОАО «Татнефть», совокупные инвестиции в кластер за последние 5 лет составили более 700 млн. рублей.

Активную позицию по повышению эффективности системы подготовки кадров занимает «Ассоциация предприятий и предпринимателей Республики Татарстан», объединяющая крупные промышленные предприятия и республиканскую Торгово-промышленную палату (ТПП), в состав которой входят средний и малый бизнес. ТПП является учредителем АНО «Поволжское агентство качества и сертификации профессионального образования», которое совместно с экспертным советом работодателей осуществляет общественно-профессиональную аккредитацию профессиональных образовательных программ.

Созданы система прогнозирования кадровых потребностей, отраслевая инфраструктура сертификации квалификаций, реализуются кадровые и профориентационные проекты, модернизируется материально-техническая и учебно-методическая база.

Существенный опыт приобретен в организации дуального обучения в нефтехимической отрасли, в частности для ОЭЗ «Алабуга» в рамках федерального софинансирования (83,0 млн. рублей) Камского инновационного территориально-производственного кластера в сотрудничестве с ведущими профессиональными образовательными организациями республики.

**Приход на территорию республики крупных транснациональных компаний требует стандартизации профессиональных квалификаций, приведения их в соответствие с международными требованиями.**

В целях повышения привлекательности наиболее востребованных рабочих профессий с 2013 года действует система целевой подготовки кадров, когда учащиеся заключают договор о трудоустройстве с предприятием-заказчиком и ежемесячно получают стипендию в размере 5 205 рублей и компенсацию найма жилья из расчета 300 рублей в день. Данная мера стала важным шагом преодоления острого дефицита кадров по отдельным профессиям.

В конце 2013 года Республика Татарстан стала одним из регионов-финалистов конкурса Агентства стратегических инициатив «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» и получила статус экспериментальной площадки по развитию дуального обучения в сфере машиностроения и нефтехимии.

В целях осуществления методической поддержки инновационных подходов в системе профессионального образования и повышения квалификации руководящих кадров в 2014 году создан и функционирует Центр развития профессионального образования Республики Татарстан (ЦРПО) в структуре республиканского Института развития образования. Для оперативного внедрения инноваций ЦРПО имеет стажировочные площадки в ведущих профессиональных образовательных организациях, а также осуществляет непосредственное взаимодействие с Некоммерческим партнерством «Совет директоров ссузов Республики Татарстан», объединяющим все профессиональные образовательные организации республики и республиканские методические объединения.

### Модернизация на основе прогнозирования

Дополнительным шагом, направленным на приведение профессионального образования в соответствие с требованиями экономики республики, является модернизация системы прогнозирования кадровых потребностей и формирования государственного заказа. Принято постановление Кабинета министров Республики Татарстан № 208 от 31.03.2014 «Об утверждении Регламента прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием и ускоренную подготовку кадров». Инновациями Регламента стало внедрение муниципального уровня прогноза для малого и среднего бизнеса, формирование госзаказа на «короткие» программы профессионального обучения и его бюджетное финансирование, создание республиканской Информационной аналитической системы прогноза кадровых потребностей, определение перечня предприятий, учет кадровых потребностей которых обязателен при формировании прогноза.

В рамках управления системой профессионального образования существенный акцент

делается на развитие внебюджетной деятельности профессиональных образовательных организаций. В случае организаций, готовящих кадры для реального сектора экономики, объем привлеченных внебюджетных средств рассматривается как базовый индикатор эффективности. В целях поддержки создания инфраструктуры для развития внебюджетной деятельности с 2014 года реализуется грантовая программа бизнес-проектов профессиональных образовательных организаций, прежде всего связанных с реализацией краткосрочных программ профессионального обучения. По итогам конкурса в 2014 году были присуждены 5 грантов в размере 2 млн. рублей. Обязательное требование — привлеченное софинансирование проекта в размере не менее 50 % от запрашиваемой суммы бюджетных средств.

Важным направлением модернизации образовательного процесса является также повышение квалификации кадрового состава отрасли. В 2014 году аттестацию и обучение проходят 225 директоров, заместителей директоров по учебной и воспитательной работе. Кроме того, 780 преподавателей-предметников повысят квалификацию, 151 мастер производственного обучения пройдет стажировку на российских предприятиях и 53 мастера за рубежом.

Также с 2014 года реализуется два кадровых проекта: «Лучший мастер» и «Новый мастер», предполагающих выплату надбавки к заработной плате в размере 7000 рублей ежемесячно 70 действующим мастерам производственного обучения и 30 мастерам, вновь пришедшим в учреждение с производства.

\*\*\*

Реформирование системы профессионального образования Республики Татарстан — это тот случай, когда конкретные, целенаправленные и слаженные меры всех заинтересованных сторон — образовательных организаций, предприятий и государства — способны в короткие сроки принести серьезные результаты.

Необходимо достичь понимания, что частные инвестиции в профессиональное образование — это не благотворительность, не факультативная работа, это основные инвестиции, по значимости сравнимые с модернизацией технологического оборудования или закупкой сырья. Прошло то время, когда на предприятие можно было брать неподготовленные кадры «с улицы». Сегодня необходимый уровень производительности труда, качества выпускаемой продукции невозможно достичь без высококвалифицированных рабочих и специалистов.

Современные предприятия, у которых есть перспектива развития, должны контролировать сферу профессионального образования, «настраивать» ее под свои нужды, и в этом региональные органы исполнительной власти должны быть их первыми помощниками.

**В целях повышения привлекательности наиболее востребованных рабочих профессий с 2013 года действует система целевой подготовки кадров.**

# Рынок спроса и предложения профессионального образования и обучения в Германии



**МУРАВЬЕВА**

**Анна Александровна**, кандидат филологических наук, заведующая Лабораторией анализа потребности рынка труда в квалификациях, Москва



**МОРОЗОВА**

**Галина Александровна**, научный сотрудник Московского института развития образования, Москва

Экономические изменения вызвали в Германии, как и во всех развитых странах, рост спроса на квалифицированную рабочую силу и, как следствие, еще раз подчеркнули необходимость укрепления системы профессионального образования и повышения внимания обеспечению баланса спроса и предложения квалификаций.

В данной статье рассмотрены вопросы развития дуальной системы, которая является основой среднего профессионального обучения и образования в Германии с точки зрения ее организации, предоставления ученических мест, регулирования отношений между предприятием, обучающимся и профессиональным учебным заведением, механизмов финансирования. Также предлагается аналитический обзор современной ситуации, проведенный на основе отчета Федерального института профессионального образования (BIBB) «Развитие рынка профессионального обучения в 2013 году» (Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013).

## Дуальная система в контексте профессионального образования: ученические места, правовое регулирование, механизмы финансирования

### Децентрализация и регулирование

В Германии ответственность за профессиональное образование и обучение децентрализована. При рассмотрении механизма регулирования развития профобразования следует отметить тот факт, что государство определяет общее направление деятельности частных компаний и предприятий по осуществлению профессионального обучения и образования. Земельные комитеты консультируют правительство. Земель по вопросам профессионального обучения и взаимодействия между учебными заведениями и предприятиями. Торгово-промышленные палаты (всего на тер-

ритории Германии их 80) осуществляют непосредственное управление системой производственного обучения (обучения на предприятиях). Федеральное управление труда и рабочие советы совместно с торгово-промышленными палатами отвечают за качество производственного обучения.

Такая модель сформировалась в ходе развития системы дуального обучения и объясняется традиционно высоким участием работодателей в профессиональном образовании.

### Профобразование и особенности дуальной системы

Согласно федеральному закону (Berufsbildungsgesetz — BBiG) **профессиональное образование** в Германии включает профессиональную подготовку (Berufsausbildungsvorbereitung), профессиональное обучение (Berufsausbildung), повышение профессиональной квалификации (berufliche Fortbildung) и профессиональное переобучение (berufliche Umschulung).

Дуальная система представляет собой сочетание обучения в профессиональной школе и непосредственно на производстве (betriebliche Berufsbildung). При этом основной акцент делается на производственной составляющей учебного процесса. Поэтому обучение в рамках дуальной системы часто называют также «производственным обучением» (betriebliche Berufsbildung). Производственное обучение чрезвычайно популярно среди молодежи, и в настоящее время в рамках данной системы обучается свыше 64% всех выпускников школ более чем на 500 000 предприятиях, где они приобретают одну из 350 официально признанных государством профессий.<sup>1</sup>

В дуальной, или производственной системе обучения, в процессе обучения участвуют три

### Аннотация

В статье рассмотрены вопросы развития профессионального образования в Германии в контексте роста спроса на квалифицированную рабочую силу. Проанализированы особенности дуальной системы образования и ее текущее состояние в период с 2009 по 2013 год.

### Ключевые слова

Германия, дуальная система образования, квалификации, профессиональное образование, регулирование, рынок труда, ученические места

<sup>1</sup> RA Steffen G. Bayer Leiter des Referats Berufsbildung im Ausland, Bildungsexpert Deutscher Industrie- und Handelskammertag, DIHK. Russland-Konferenz „Markt, Mittelstand, Modernisierung“

стороны: предприятие, которое предоставило ученическое место (Ausbildender), профессиональное учебное заведение, где изучаются теоретические основы профессии (Berufsschule), и обучающийся (Auszubildender), который именуется учеником.

#### *Ученики и ученические места*

Дуальная система не предполагает собственно поступление выпускника образовательной школы в профессиональную школу. Механизм зачисления на обучение имеет свои особенности. Желающие обучаться в рамках дуальной системы сами ищут для себя место ученика на производстве и должны заняться организацией поиска ученического места заранее. Для этого будущий ученик знакомится с Перечнем признанных государством профессий (Verzeichnis der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe), где для каждой из профессий приведен список требуемых знаний, практических умений и особых требований.

Для получения ученического места на предприятии претенденты проходят комплексный тест на соответствие уровня знаний и профпригодность, далее следует испытательный срок. Цель испытательного срока — установить, подходит ли данный ученик для обучения на предприятии. По истечении испытательного срока предприятие может уволить ученика только при наличии каких-либо весомых причин.

#### *Предприятие*

Главная особенность дуальной системы Германии в том, что предприятия сами занимаются отбором кандидатов на ученические места, заключением договоров о профессиональном обучении (Ausbildungsvertrag), составленных в соответствии с гражданско-правовыми нормами, практическим обучением учащихся. Договор, заключенный между предприятием и учеником, регистрируется в Торгово-промышленной или Ремесленной палате или в соответствующем министерстве. Наличие аттестата об окончании школы формально не является обязательной предпосылкой для получения ученического места на предприятии. Отбор учеников является прерогативой предприятия, которое ориентируется при этом на свои внутренние правила.

#### *Профессиональные учебные заведения*

Третьим важным субъектом в системе дуального образования является профессиональная школа. Профессиональная школа рассматривается как равноправный партнер обучающегося предприятия в подготовке кадров. Следует подчеркнуть, что профессиональная школа — это автономное место обучения. Задача школы состоит в предоставлении базового и специализированного профессионального образования и расширении полученного ранее общего образования. Профессиональные школы являются государственными учебными заведениями, предоставляющими обучение в течение неполной рабочей недели или неполного рабочего

дня. Обязательное посещение профессиональных школ по-разному регулируется в различных федеральных землях и зависит от уровня знаний и типа аттестата обучающегося. Обучающее предприятие обязано проинформировать о принятых учениках профессиональную школу, оно также обязано освободить их от работы для посещения занятий и обеспечивать обязательное посещение занятий в профшколе.

#### *Механизмы финансирования*

Механизмам и источникам финансирования обучения ученика в профессиональной школе и на производстве уделяется особое внимание. Обучение на базе учебного заведения финансируется соответствующей федеральной землей, округом и общиной (минимальная единица административного деления в Германии). Федеральная земля несет расходы по внутришкольным мероприятиям, а местные власти отвечают за финансирование строительства, содержание и реконструкцию зданий учебных заведений, текущее руководство учебным процессом, подбор кадров и обеспечение необходимыми ресурсами для обучения.

Обучение на производстве финансируется самими предприятиями. Предприятия оплачивают инструкторов производственного обучения и стоимость учебных материалов. За это они получают определенные налоговые льготы от государства.

Таким образом, дуальная система не предполагает поступление выпускника образовательной школы в профессиональную школу, претендент сам ищет место ученика на предприятии, а предприятие после тестирования кандидата на профпригодность заключает с ним договор о профессиональном обучении.

В дуальной системе обучение в профессиональной школе и обучение на производстве имеют различный правовой статус, разных учредителей, разные органы контроля и разные источники финансирования.

### **Предложение и спрос на ученические места в системе дуального образования**

Широко практикуемая в Германии дуальная система начального профессионального образования для получения массовых рабочих профессий, однако, не совсем идеальна и имеет свои слабые стороны, о чем свидетельствует наблюдаемый в настоящее время дисбаланс спроса и предложения рабочей силы.

В 2013 году, как отмечено в ежегодном официальном отчете Федерального института профессионального образования, фиксировалось падение как спроса, так и предложения ученических мест, и количество заключенных контрактов на обучение между предприятиями и учениками достигло исторически низких по-

**В Германии ответственность за профессиональное образование и обучение децентрализована.**

**В настоящее время в рамках дуальной системы обучается свыше 64% выпускников школ Германии, они приобретают одну из 350 официально признанных государством профессий.**

**В дуальной системе обучение в профессиональной школе и обучение на производстве имеют различный правовой статус, разных учредителей, разные органы контроля и разные источники финансирования.**

казателей со времен воссоединения Германии. В соответствии с § 86 Закона о профессиональном обучении (BBiG) количество предложений ученических мест рассчитывается как сумма новых заключенных договоров, включая количество свободных на 30 сентября ученических мест, предлагаемых биржей труда. *Количество спроса на ученические места* определяется как сумма новых заключенных договоров и количества лиц, находящихся в поиске ученических мест и обратившихся на биржу труда на 30 сентября. В то же время обострились проблемы другого характера, а именно усилился разрыв между спросом и предложением (Passungsproblem). Большая часть предложенных предприятиями ученических мест осталась незаполненной, в то время как большое количество потребителей образовательных услуг не смогли найти для себя ученические места.

В этой связи основные субъекты рынка — предприятия, профессиональные школы, государственные органы — активно разрабатывают меры по оперативному реагированию на изменение ситуации в сфере спроса и предложения ученических мест.

**Производственное и внепроизводственное обучение**

При подготовке отчета Федеральным институтом профессионального образования в рамках дуального образования учитывались ученические места как производственного обучения (betriebliche Berufsbildung), так и внепроизводственного обучения (außerbetriebliche Ausbildung). Под внепроизводственным обучением в Федеративной Республике Германия понимается обучение, которое финансируется полностью или почти полностью из средств государственных программ или из средств Федерального агентства занятости. В рамках такого обучения предполагается отношение между тремя субъектами — учеником, центром образования (Ausbildungsträger) и так называемыми объединенными / кооперативными предприятиями (Kooperationsbetrieben).

Инициатива предоставления внепроизводственных ученических мест в большинстве случаев исходит от государства. Цель таких программ — содействие профессиональной подготовке проблемных молодых людей. Различия между производственным и непроиз-

водственным профессиональным обучением касается именно форм финансирования (Finanzierungsform), а не мест обучения (Lernort) — на предприятии или вне предприятия. Внепроизводственное обучение — это необходимая мера, целью которой является улучшение ситуации в сфере профессионального обучения молодежи. Эта форма профессиональной подготовки возникла в 1980-х как часть программы по поддержке людей, находящихся в неблагоприятном положении.

В 2013 году в Германии в рамках дуальной системы образования было зарегистрировано 564200 предложений ученических мест от предприятий по обучению рабочим профессиям (на 3,5% меньше по сравнению с предыдущим годом). Из них 542 600 — на обучение на предприятии (betriebliche Berufsbildung) и 21 700 мест на внепроизводственное обучение (außerbetriebliche Ausbildung).

**Спрос на ученические места**

Спрос на ученические места снизился по всей стране на 13 000 мест или на 2,1% по сравнению с 2012 годом. Это самый низкий показатель, начиная с 2007 года. Относительно 2007 года спрос на ученические места упал на 142 600, или на 18,8%. Причиной этому явился прежде всего демографический фактор и, как следствие, — хроническое снижение численности молодежи.

**Определение спроса и предложения на ученические места и их соотношение**

Для улучшения ситуации на рынке труда и предоставления возможности всем молодым людям получить профессиональное образование немецкие эксперты постоянно отслеживают динамику спроса и предложения на ученические места и их соотношение.

Анализ количества претендентов, которым не удалось найти ученические места в период с 2012 по 2013 год (91,9 предложения на 100 заявок), позволяет заключить, что в большинстве профессий часто происходит как увеличение вакантных мест обучения, так и увеличение кандидатов, находящихся в поиске ученического места в рамках этой профессии. Среди большого количества профессий в рамках одной и той же профессии часто отмечается одновременно две тенденции: как увеличение количества вакантных мест, так и повышение числа

**Таблица 1. Динамика изменения рынка предложений ученических мест в Германии в период с 2009 по 2013 год**

Область деятельности	Общее количество предложений ученических мест						
	2009	2010	2011	2012	2013	2013 по отношению к 2012	
	1	2	3	4	5	6	7
Германия (западная и восточная часть)	581562	579564	599070	584532	564249	20283	- 3,5%
Торгово-промышленный сектор	343254	342282	360321	351066	336882	-14184	-4,0%
Ремесленный сектор	160158	160863	162579	157677	152997	-4680	-3,0%
Государственная служба	13782	13725	12498	12258	12348	90	0,7%
Сельское хозяйство	14865	14205	13764	13617	13614	-3	0,0%
Другие позиции	49503	48492	49908	49914	48408	-1506	-3,0%

**Таблица 2. Типы проблем на рынке профессионального образования**

		Количество кандидатов, находящихся в поиске ученического места	
		Низкое	Высокое
Количество вакантных мест	низкое	нет проблем	Проблема обеспечения ученическими местами Versorgungsproblem
	высокое	Проблема заполняемости вакантных мест Besetzungsproblem	Проблема несоответствия Passungsproblem

Источник: Федеральный институт профессионального образования

лиц, находящихся в поиске ученических мест в этой профессии. При этом прогнозы были другими: ожидалась или проблема заполняемости вакантных мест (Besetzungsproblem), или проблема обеспечения ученическими местами (Versorgungsproblem).

В большинстве случаев субъект, находящийся в поиске ученического места, и предприятие, предлагающее ученическое место, находят друг друга на образовательном рынке. Однако имеется значительная часть участников образовательного рынка, которая не может реализовать свои желания/запросы на профессиональное обучение. В случае если доля невостребованных ученических мест в организации или на предприятии оказалась условно высокой, а количество неудовлетворенных претендентов — низкое, данная проблема для предприятий квалифицируется как *проблема заполняемости вакантных мест (Besetzungsproblem)*. Если же свободных мест остается крайне мало, но при этом фиксируется большое количество лиц, находящихся еще в поиске, данная проблема классифицируется как *проблема обеспечения ученическими местами (Versorgungsproblem)*. Но также есть случаи, когда фиксируется как большое количество незанятых ученических мест, так и большое количество лиц, находящихся в поиске ученических мест. В этом случае речь идет о несоответствии спроса и предложения (*Passungsproblem*).

В таблице 2 приведена классификация типов выявленных проблем.

\*\*\*

Система профессионального образования Германии предлагает молодежи разнообразные возможности получения профессиональной квалификации и трудоустройства. В 2013 году были рассмотрены заявки 816500 заинтересованных в ученических местах лиц. Из этого числа 65% молодых людей после окончания школы выбрали дуальное образование и стали обучаться одной из 350 официально утвержденных профессий.

Принимая во внимание экономические изменения, в профессиональном образовании Германии реализуется комплекс мер по отслеживанию компетентными органами ситуации на образовательном рынке с целью своевременного обеспечения социальных партнеров и будущих учеников достоверными сведениями о состоянии рынка профессионального образования и труда для регулирования спроса и предложения квалификаций.

В России идея организации дуального профессионального образования чрезвычайно популярна. Однако следует подчеркнуть, принимая решение о заимствовании отдельных элементов дуального образования или встраивании этой формы профессионального обучения в российскую действительность, необходимо помнить, что российская и германская модели профессионального образования имеют свои глубокие национальные и исторические корни и отличия. Система профессионального образования России в настоящее время еще не интегрирована в производство, в то время как немецкая система зависит и полностью ориентирована на производство. В России практически стопроцентное финансирование профобразования осуществляется за счет государства, в Германии же (по данным на 2012 год) 75% финансирования предоставляется компаниями (23,8 млрд. евро), 15% — Федеральным агентством занятости (4,7 млрд. евро), 10% — федеральными землями (3,1 млрд. евро). В России во время обучения государством выплачивается стипендия. В Германии предприятия оплачивают труд учеников<sup>1</sup>.

**Российская система профобразования еще не интегрирована в производство, в то время как немецкая система зависит и полностью ориентирована на производство.**

*Литература*

1. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013 Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September (Fassung vom 20.01.2014) URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_beitrag\\_naa-2013.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2013.pdf) (Дата обращения 27.02.2014).
2. Exportschlager duale Ausbildung. URL: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2013/04/2013-04-24-exportschlager-duale-ausbildung.html> (Дата обращения 27.02.2014).
3. Fachglossar — Betriebliche Ausbildung / Толковый словарь «Профессиональное обучение» Herausgeber — Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).
4. Was ist unter «duale Ausbildung» zu verstehen? URL: <http://www.s-hb.de/duale-ausbildung-de> (Дата обращения 27.02.2014).
5. Муравьева А. А., Олейникова О. Н. Управление учебными заведениями профессионального образования в странах Европейского союза. М.: Ано Центр ИРПО, 2011.

<sup>1</sup> Dr. H.Kress BIBB Russland-Konferenz «Markt, Mittelstand, Modernisierung»

# Элементы дуального обучения в образовательном процессе как одна из форм государственно-частного партнерства



**ГАЛАНИНА**  
Марина Алексеевна,  
кандидат педагогических наук, директор Тюменского техникума индустрии питания, коммерции и сервиса, Тюмень



**БОЧАНОВА**  
Наталья Владимировна,  
заместитель директора Тюменского техникума индустрии питания, коммерции и сервиса, Тюмень

Идея дуального обучения пришла к нам из Германии. Именно там дуальная система является наиболее распространенной и популярной среди молодежи траекторией профессионального образования. Почти полувековой опыт применения данной модели подготовки рабочих кадров в Германии, а также опыт ее адаптации к условиям целого ряда других стран позволяют выявить теоретико-методологические и организационно-практические основания, обеспечивающие возможность их использования в российском профессиональном образовании.

Среди преимуществ дуальной системы выделим основные:

- профессиональные навыки, полученные обучающимися в процессе дуального обучения, увеличивают гибкость и мобильность работников, снижают их социальную дезадаптацию;
- приобретение профессиональных навыков позволяет выпускникам более успешно продвигаться по карьерной лестнице;
- достойная стипендия от предприятия влияет на повышение качества жизни обучающихся.

Однако перед нами не стоит задача полностью воспроизвести германскую систему профессионального образования. Сегодня более целесообразным является внедрение отдельных ее элементов, адаптация системы к российским реалиям.

## Проект внедрения дуальной системы в отдельно взятом техникуме

В 2014 году в Тюменском техникуме индустрии питания, коммерции и сервиса был разработан Проект внедрения элементов дуального обучения в образовательный процесс «Время работать вместе!».

Необходимость разработки проекта, позволяющего более эффективно переориентироваться на рыночные отношения, была продиктована самой жизнью: в связи с ускоряющимися темпами развития региональной экономики работодатели испытывают дефицит квалифицированных кадров. Вместе с тем обучение специалиста, востребованного рынком труда, может занять от 3 до 5 лет, включая годы обучения в профессиональной образовательной организации и дополнительное корпоративное обучение на предприятии, при этом активно расходуются экономические ресурсы государства и бизнеса одновременно. Однако

работодателям уже сегодня нужны квалифицированные кадры, полностью удовлетворяющие их запросам.

Целью проекта внедрения элементов дуального обучения является совершенствование модели подготовки рабочего персонала с учетом реальных потребностей регионального рынка труда в квалифицированных кадрах и повышение конкурентоспособности техникума на рынке образовательных услуг.

В рамках заявленной цели проектом предусмотрено решение следующих задач:

- 1) разработать и модернизировать совместно с работодателями образовательные программы, которые бы полностью удовлетворяли требованиям ФГОС и запросам работодателей;
- 2) развить и совершенствовать принципы и механизмы сетевого взаимодействия и кооперации с социальными партнерами;
- 3) реализовать практическую подготовку обучающихся на основе принципов дуального обучения;
- 4) разработать механизм совместного финансирования профессионального обучения — распределения затрат на профессиональное обучение пропорционально между государством и бизнесом;
- 5) удовлетворить запросы рынка труда Тюменской области в квалифицированных кадрах.

## Этапы проекта

На начальном этапе проектирования была проведена большая подготовительная работа: проведен системный анализ факторов (внешних и внутренних), оказывающих существенное влияние на деятельность техникума (SWOT), что позволило оценить риски, сформулировать преимущества образовательной организации на региональном рынке образова-

### Аннотация

В статье доказываются перспективность дуального обучения для российской системы среднего профессионального образования, описываются этапы внедрения элементов дуального обучения в образовательный процесс техникума.

### Ключевые слова

государственно-частное партнерство, дуальное обучение, профессиональное образование, рабочая профессия, учебный план, ФГОС СПО

тельных услуг и определить направления работы по внедрению проекта.

Согласно проекту студенты техникума большую часть учебного времени должны проводить на конкретном предприятии, где для них организовано проведение лабораторно-практических занятий и всех видов практики. Занятия должны проводить опытные наставники из числа квалифицированных специалистов предприятия.

### Выбор партнера

На этапе подготовки решалась задача по поиску и привлечению партнеров для реализации проекта внедрения дуального обучения. Предприятие-партнер должно было обладать необходимыми ресурсами для реализации образовательного процесса и вместе с тем иметь современное производственное оснащение.

Наиболее удачным для нас вариантом стало сотрудничество с Тюменским филиалом Росийско-Германского концерна КЦА ДОЙТАГ ДРИЛЛИНГ, где соединились все условия, необходимые для внедрения элементов дуального обучения: в КЦА имеются собственный учебный центр с оборудованными учебными классами, современные логистические центры, оснащенные новейшим оборудованием и технологиями, и, что наиболее ценно, на предприятии работают специалисты-наставники, имеющие большой опыт работы по немецкой дуальной системе подготовки рабочих кадров.

Сотрудничество с КЦА ДОЙТАГ ДРИЛЛИНГ возникло на почве взаимного интереса:

- с одной стороны, в КЦА стояла острая проблема подготовленных кадров для работы в логистических центрах концерна (на протяжении нескольких лет вакансии специалистов закрывали выпускниками ВПО, которые были не готовы к трудовой деятельности по рабочим профессиям, а специалистов по логистике в тюменской системе СПО (НПО) никто не готовил);

- с другой стороны, в 2013 году в техникуме открылась специальность «Операционная деятельность в логистике» с присвоением выпускникам квалификации «Операционный логист», и перед нами стояла задача организации производственной практики для обучающихся в современных логистических центрах.

### По новому учебному плану

Проект внедрения элементов дуального обучения в образовательный процесс стартовал в начале 2014/15 учебного года. Группа по специальности «Операционная деятельность в логистике», сформированная с учетом требований будущих работодателей, предъявляемых к уровню знаний абитуриентов, приступила к обучению по новому учебному плану. Дуальное обучение на предприятии организовано с целью освоения профессионального модуля «Выполнение работ по профессии кладовщик». В программах, разработанных совместно со специалистами КЦА ДОЙТАГ, предусматривается:

- освоение обучающимися общих и профессиональных компетенций по рабочей профессии;

- приобретение обучающимися практического опыта;

- совмещение обучения на базе предприятия и в техникуме при условии обеспечения выполнения ФГОС.

Обучение с использованием элементов дуальной системы имеет целый ряд преимуществ перед традиционными формами образования: при дуальной целевой подготовке обучающиеся приобретают на ранних стадиях обучения необходимые для трудовой деятельности профессиональные компетенции, а также такие личностные качества, как умение работать в команде, навыки оптимального выбора технологического решения, ответственность за порученный участок деятельности. В процессе работы они по-новому осмысливают будущую специальность и принимают обоснованное решение о правильности ее выбора. Помимо всего, будущий специалист при добросовестном труде может обеспечить себе дополнительный доход и стаж работы, чрезвычайно необходимый для трудоустройства в современных условиях.

### И снова о преимуществах дуальной системы

Внедрение элементов дуальной системы подготовки специалистов устраняет основной недостаток традиционных форм и методов обучения — разрыв между теорией и практикой.

Дуальная система создает высокую мотивацию обучающихся к получению знаний и приобретению навыков в работе, одновременно являясь инструментом популяризации рабочих профессий.

Для предприятий дуальное образование — это возможность подготовить специалистов, максимально соответствующих корпоративным стандартам, не требующих переучивания и адаптации на начальном этапе профессиональной деятельности.

На государственном уровне внедрение элементов дуального образования поможет существенно экономить бюджетные средства за счет инструментов софинансирования подготовки квалифицированных кадров.

Система дуального обучения способна реально объединить образование и бизнес, ввести в практику нормы совокупной ответственности за подготовку кадров и явиться одной из наиболее востребованных форм государственно-частного партнерства.

**Перед нами не стоит задача полностью воспроизвести германскую систему дуального обучения, более целесообразным является внедрение отдельных ее элементов.**

**Целью проекта внедрения элементов дуального обучения является совершенствование модели подготовки рабочего персонала с учетом реальных потребностей регионального рынка труда.**

**Предприятие-партнер должно обладать необходимыми ресурсами для реализации образовательного процесса и вместе с тем иметь современное производственное оснащение.**



# 85 лет с Уралмашем

**Впервые двери для своих учеников школа фабрично-заводского ученичества (ФЗУ) открыла 1 октября 1929 года. Сотни «молодых строителей коммунизма» пришли в это здание, чтобы стать первыми рабочими крупнейшего в мире машиностроительного завода — легендарного Уралмаша. И вот сегодня, ровно 85 лет спустя, коллектив Екатеринбургского промышленно-технологического техникума имени В. М. Курочкина, наследника по прямой той самой школы ФЗУ, празднует свой юбилей.**

Материал подготовила Наталья ШУРАВИНА

**Н**а юбилей принято дарить дорогие подарки. И этот юбилей не стал исключением. Генеральный директор ОАО «Уралмашзавод» Александр Шарапов, заместитель управляющего Екатеринбургским филиалом ОАО «Газпромбанк» Олег Кульков и хозяин здания директор Екатеринбургского промышленно-технологического техникума торжественно перерезали ленточку реконструированного и модернизированного спортзала, открытие которого стало возможным благодаря непосредственному финансовому участию Уралмаша и Газпромбанка — основных партне-

ров техникума в рамках подписанного годом ранее соглашения о сетевом взаимодействии в становлении и развитии многофункционального образовательного центра машиностроительного профиля.

Целых полгода в спортзале шел ремонт, но обучающимся было ради чего терпеть неудобства. В помещении утеплили кровлю и стены, установили вентиляцию, поменяли отопление. Заменяли входные двери, окна, у спортзала появился яркий фасад. Баскетбольные щиты, волейбольные стойки, гимнастические скамейки, шведские стенки, электрическое табло, светодиодное освещение... Все, что требуется

для полноценных занятий физкультурой и спортом.

На церемонии открытия спортзала, помимо упомянутых выше генерального директора Уралмаша Александра Шарапова и представлявшего Газпромбанк Олега Кулькова, присутствовали первый заместитель министра общего и профессионального образования Свердловской области Алексей Пахомов, глава администрации Орджоникидзевского района Екатеринбурга Олег Лефтон, генеральный директор Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Владимир Щелоков, заместитель генерального директора ОАО «Завод № 9» Елена Брук, начальник управления развития персонала и социальных программ Ирина Новикова.

Олег Лефтон, в молодости профессионально занимавшийся баскетболом, придирчиво осмотрел новенький спортзал. «Зал хороший, и в баскетбол в нем играть можно», — резюмировал он и вручил хозяевам дюжину баскетбольных мячей.

Александр Шарапов, генеральный директор Уралмаша, отметил, что современные профессиональные стандарты высокотехнологичных отраслей промышленности требуют от рабочих и специалистов таких качеств, как умение концентрироваться, работать



На фото (слева направо):

Олег КУЛЬКОВ, заместитель управляющего Екатеринбургским ф-лом ОАО «Газпромбанк»; Владимир ЩЕЛОКОВ, ген. директор Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области, член наблюдательного совета ЕПТТ; Николай БАБКИН, директор ЕПТТ им. В. М. Курочкина, Елена БРУК, зам. ген. директора ОАО «Завод № 9», председатель наблюдательного совета ЕПТТ; Александр ШАРАПОВ, ген. директор ОАО «Уралмашзавод»; Алексей ПАХОМОВ, первый заместитель министра общего и профессионального образования Свердловской области



в команде, оперативно принимать самостоятельные решения, ну и, конечно, физического здоровья и выносливости. Все эти качества прекрасно воспитывает спорт. Потому вложения в спортивную составляющую образовательного процесса техникума он считает очень важными на данном этапе, тем более что многие выпускники техникума придут работать именно на Уралмаш.

Олег Кульков, поздравляя собравшихся, вспомнил, что сейчас занятия спортом считаются чуть ли не роскошью. Но это не касается студентов техникума им. Курочкина, для них занятия спортом совершенно доступны, и новый спортивный зал является тому подтверждением.

Николай Бабкин, для которого открытие спортзала событие важное,

но отнюдь не завершающее намеченные преобразования, поделился планами дальнейшего развития техникума. В первую очередь это существенное переоснащение учебно-материальной базы, которое будет проводиться в кооперации с партнерами, заинтересованными в получении специалистов, владеющих навыками работы с современным оборудованием. Не менее важное и требующее немалых финансовых вложений — это реконструкция большого актового зала техникума на 400 мест.

Партнеры конструктивно отнеслись к идее совместного, в том числе и финансового, решения проблемы реконструкции актового зала, понимая, как это скажется на качестве выпускников, ведь культура производства неотделима от общей культуры ее носителей.

Генеральный директор ОАО «Уралмашзавод» Александр Шаратов и директор ЕПТТ Николай Бабкин прямо во время торжественной церемонии подписали дополнительное соглашение к генеральному договору о сотрудничестве.

Заместитель министра Алексей Пахомов поздравил коллектив техникума с юбилеем и наградил почетными грамотами министерства общего и профессионального образования Свердловской области лучших его работников. В своей речи он связал перспективы развития техникума с его участием в программе «Уральская инженерная школа», инициированной губернатором области Евгением Куйвашевым и поддержанной Президентом Российской Федерации Владимиром Путиным.

# Уральская модель подготовки специалистов нового типа (ремесленников) с элементами дуального обучения



**ДОРОНИН Николай Андреевич,** директор Уральского колледжа технологий и предпринимательства, кандидат педагогических наук, заслуженный учитель РФ, Екатеринбург

В 1998 году в Свердловской области начал реализовываться Российско-Германский образовательный проект, целью которого была модернизация подготовки специалистов рабочих квалификаций — разработка и апробация принципиально новых для России образовательных программ подготовки специалистов по ремесленным профессиям.

Для осмысления понятия «ремесленничество» (забытого, по известным причинам, к тому времени) была разработана «Концепция возрождения и развития ремесел и народных промыслов в Свердловской области», утвержденная постановлением правительства Свердловской области, в которой были определены принципы, приоритеты, критерии и методы, обеспечивающие благоприятные условия создания, функционирования и развития субъектов ремесленничества.

## Ремесленники и ремесленничество

В Германии к субъектам ремесленничества относятся ремесленники и ремесленные предприятия.

Ремесленник в Германии — это работник квалифицированного труда, занимающийся производством товаров и услуг высокого качества, имеющий профессиональное образование, подтвержденное государством и сообществом работодателей.

По принципам и формам организации трудовой деятельности ремесленничество в Германии ближе всего к российскому малому предпринимательству, иными словами, термины «ремесленничество» и «малое предпринимательство» в данном контексте можно использовать как синонимы.

Деятельность ремесленника имеет свою специфику, заключающуюся в том, что в его работе чаще всего нет разделения труда, как на крупном предприятии. В силу этой специфики ему требуется и особое профессиональное образование, отличающееся по структуре, содержанию и методам подготовки от образования промышленных работников. Необходимо подготовить не просто специалиста требуемой квалификации, но специалиста-предпринимателя, способного работать в условиях малого предприятия или индивидуально.

## Особенности уральской модели

Название «Уральская модель подготовки специалистов» в свое время предложил науч-

ный руководитель проектов с немецкой стороны господин Тидеманн.

Модель подготовки ремесленника представляет собой совокупность взаимосвязанных структурно-управленческих и содержательно-технологических норм и принципов и включает в себя:

- прогностическую модель ремесленника;
- содержание профессионального образования;
- технологизацию образовательного процесса;
- развивающую образовательную среду.

Для реализации этой модели в колледже создана современная материально-техническая база, проведено масштабное переобучение мастеров, преподавателей, методистов и руководителей, разработан учебно-программный комплекс.

Особенность учебно-программного комплекса заключается в том, что поскольку ремесленник выполняет весь комплекс работ по своей профессии, то ему нужны интегративные компетенции, которые можно освоить в рамках объединения программ НПО и СПО (в старой терминологии).

Интегрированные программы состоят из двух уровней: I уровень — предметно-технологический (2 года 10 месяцев), II уровень — экономико-управленческий (1 год 5 месяцев).

Интеграция программ и отсутствие дублирования учебных дисциплин позволили увеличить количество часов на практическое обучение и сделать программы более практико-ориентированными, учитывающими требования работодателей.

При проектировании программ мы учитывали требования немецких партнеров, но не копировали слепо «один к одному».

Столь существенные изменения содержания и структуры образования, интеграция двух уровней профессионального образования, увеличение часов на практическое обучение вступили в противоречие с существующим законодательством и требованиями стандарта, и нам с большими усилиями пришлось раздвигать рамки устаревших норм.

### Аннотация

В статье описывается модель подготовки ремесленных кадров для сферы малого предпринимательства, основанной на германском опыте дуального обучения.

### Ключевые слова

дуальное обучение, малое предпринимательство, профессиональное образование, рабочие профессии, ремесленник, ремесленничество, социальное партнерство

## Элементы дуальности

Модель подготовки ремесленников содержит элементы дуального обучения.

В Германии главная цель дуальной системы обучения заключается в разделении задачи по подготовке специалиста между предприятиями, государством и палатами ремесел, которые представляют собой объединения работодателей. Эта система регулируется «Законом об образовании» и «Положением о ремесленничестве». Пример — как это происходит. Ученик приходит на ремесленное предприятие, заключает договор на обучение. Этот договор регистрируется в Палате ремесел и контролируется. В договоре прописаны все права и обязанности участников договора.

В настоящее время в России такого законодательства нет, поэтому внедрить дуальную систему обучения в полном объеме не представляется возможным, а вот элементы дуального обучения — да. Для этой цели мы используем рекомендации Правительства РФ о социальном партнерстве.

В последние годы многие предприятия берут на себя обязательства по совместной подготовке специалистов. Предоставляют не только места практики для обучающихся, но и создают у себя учебные цеха, оснащенные современным оборудованием, финансируют развитие учебно-материальной базы образовательных организаций, активно участвуют в государственной итоговой аттестации. Тесное взаимодействие предприятий и образовательных организаций можно назвать частью дуальной системы.

Наш главный партнер — «Корпорация Атомстройкомплекс», в прошлом году и в нынешнем инвестировала почти 5 млн. руб. на развитие материальной базы, а еще раньше — 6 млн. руб.

Менее крупные партнеры оказывают поддержку колледжу на уровне отдельных профессий. Например: плиточников поддерживает фирма «Крепс», передавшая нам за последние 2 года 30 тонн сухих смесей, а 1 сентября этого года вручили трем плиточникам именные сертификаты на годовую стипендию, фирма «Хенкель» передала на 500 тыс. руб. материалов для отделки фасада здания. Столяры взаимодействуют с фирмой «Фестул», которая передала часть инструментов и оборудования безвозмездно, а часть в аренду на 5 лет за символическую цену с последующей передачей нам. Мы ставим задачу, чтобы каждую профессию поддерживала какая-то фирма.

Другие элементы дуальности мы смоделировали у себя во время практики обучающихся на «реальных объектах». После обучения в мастерских мы направляем наших ребят на практику на объекты колледжа. Например: в общепитии столяры, маляры, плиточники, сантехники брали, по сути, подряд на ремонтные работы и выполняли функции работников ремесленного предприятия, а руководство колледжа выступало заказчиком. В процессе выполнения реальных объектов учащиеся про-

Партнеры Российско-Германского образовательного проекта по возрождению ремесленничества: министерство общего и профессионального образования Свердловской области, Фонд Эберхарда Шёка (Eberhard-Schöck-Stiftung), Российский государственный профессионально-педагогический университет. Главная экспериментальная площадка по реализации проекта — Уральский колледж технологий и предпринимательства.

За годы реализации проекта колледж выпустил более 1000 специалистов, прошедших обучение по новой модели подготовки.

Сегодня в колледже обучается по ремесленным образовательным программам 250 человек: столяры, маляры-дизайнеры, плиточники, кровельщики, сантехники, мастера кузовного ремонта и автомаляры.

ходили настоящую школу ремесла: узнавали, что такое реальная деятельность, что такое межпрофессиональная кооперация и, как настоящие ремесленники, рассчитывали, сколько материалов необходимо для выполнения работ, планировали экономику и организацию труда и предъявляли результат заказчику, т.е. колледжу. При этом подготовку к объектам они начинали на уроках теоретического обучения, что согласуется с принципом дидактического единства теории и практики, который заложен в модели обучения.

Что касается рисков, подстерегающих нас на пути улучшения подготовки специалистов. Остановлюсь на одном, но существенном.

Новые ФГОС далеко не идеальны. Они сократили срок освоения профессиональных образовательных программ с 2 лет 10 месяцев до 2 лет 5 месяцев. Сокращение произошло за счет часов профессионального цикла. Областное министерство образования разрешило колледжу сохранить прежний срок обучения, а расходы на дополнительные 5 месяцев взял на себя областной бюджет.

Другие учреждения не имеют такого разрешения. Смогут ли они повысить уровень подготовки?

## В результате эксперимента

Внедренная модель подготовки специалистов-ремесленников привела к существенным переменам: изменились профессиональный менталитет педагогов, а также среда и культура образовательного пространства, повысился престиж рабочих профессий, колледж стал более привлекательным для выпускников школ и работодателей, его выпускники востребованы на рынке труда не только как квалифицированные специалисты, но и как носители новой культуры труда. Колледжем освоен механизм реализации экспериментальных образовательных программ от их проектирования до внедрения в практическую деятельность.



**Рольф МЁЛЛЕР**  
(Rolf Moller),  
эксперт Фонда  
Эберхарда Шёка,  
Германия

Еще на этапе разработки проекта немецкие и российские специалисты сошлись во мнении, что целью совместной деятельности не может быть буквальный перенос немецкой системы профессионально-технического образования, основанной на дуальной модели обучения, но мы включили основные принципы и элементы этой модели в модернизированное ремесленное образование, и в первую очередь принцип ориентации содержания обучения на реальные профессиональные требования.

Я принимал участие в проектировании учебных мастерских колледжа и с уверенностью могу сказать, что они являются одними из лучших мастерских в России и даже в Германии, отнюдь не все ремесленные училища могут похвастаться таким оснащением.

Сегодня, оценивая результаты совместного проекта, мы можем утверждать, что все инвестиции: и в повышение квалификации педагогов, и в инструментарий, и в оборудование, — себя оправдали. Сотни молодых людей получили здесь, в Уральском колледже, качественное образование, а вместе с ним шанс ответственно распоряжаться своей жизнью, быть успешными и развиваться дальше. Опыт созданной здесь модели подготовки перенимают другие образовательные учреждения, расположенные как в Свердловской области, так и за ее пределами.

Качество подготовки специалистов по большинству параметров сопоставимо с западноевропейским уровнем и подтверждается:

- 1) немецкими экспертами;
- 2) независимой системой сертификации выпускников;
- 3) оценкой работодателей, подтвержденной социологическими исследованиями, проведенными социологами РГППУ;
- 4) за последние три года 25 обучающихся стали стипендиатами губернатора.

Совершенно новым критерием оценки качества подготовки специалистов явилось движение WorldSkills.

Уральский колледж технологий и предпринимательства практически сразу активно включился в это движение. С 2012 по 2014 год обучающиеся ремесленных групп — плиточники, столяры, маляры-дизайнеры, мастера кузовного ремонта, автомалюры, монтажники СТС — неоднократно становились победителями областных этапов чемпионата, открытых чемпионатов Москвы, национальных чемпионатов России. А в 2013 году приняли участие в составе сборной России в чемпионате мира по рабочим профессиям в Лейпциге (Германия).

Участие в движении WorldSkills показало, что наши выпускники вполне конкурентоспособны на областном и российском уровне, а для мирового уровня надо еще подучиться.

Дорожной картой по развитию WorldSkills на 2014–2016 годы в Свердловской области предусмотрено создание на базе колледжа Центра специализированных компетенций по четырем профессиям, где будут тренироваться члены сборной Свердловской области.

## Распространение опыта

Технологии обучения, используемые при подготовке ремесленников, являются составной частью нашей модели. Практика показала, что эти технологии являются универсальными и могут применяться в других учреждениях для подготовки специалистов не только для строительства, но и других сфер экономики. Поэтому по поручению министерства образования мы осуществили трансфер этих технологий в другие образовательные организации Свердловской области (Асбест, Каменск-Уральский, Екатеринбург).

В дальнейшем мы планируем работать со строительным техникумом из Нижнего Тагила. Совместно с Фондом Э. Шёка подготовлена программа по введению подготовки специалистов по новым технологиям в Краснодаре.

Опыт, который был наработан колледжем, одобрен Агентством стратегических инициатив и известен во всех регионах Уральского федерального округа.

## Многофункциональный центр профессиональных квалификаций ремесленников

Рассматривая перспективы развития подготовки специалистов малого предпринимательства с учетом рисков, результаты и опыт колледжа необходимо не только сохранить, но и приумножить. Для этого нужно иметь соответствующий механизм, которым может стать Многофункциональный центр профессиональных квалификаций ремесленников.

Создание такого центра предусматривается новым инновационным образовательным проектом «Подготовка кадров в системе среднего профессионального образования для сферы малого предпринимательства Свердловской области на основе дуального обучения», цель которого объединить разрозненные структуры и виды деятельности в колледже в единую систему, аккумулировать передовой опыт в профессиональном образовании, апробировать новые технологии, формы и методы обучения, а затем транслировать в систему образования Свердловской области.

Для реализации проекта потребуются соответствующие финансовые и нормативные условия. В финансировании проекта примет участие министерство общего и профессионального образования Свердловской области, фонд Эберхарда Шёка и другие заинтересованные организации. Для формального старта проекта необходим нормативный документ министерства или правительства Свердловской области. На сегодня проект уже одобрен на совместном заседании АСИ и Координационного совета по подготовке кадров Свердловской области 11 июля 2014 года.

# Механизм государственно-частного партнерства в опережающем развитии кадрового потенциала территорий

Динамика и усиливающийся инновационный характер современной экономики обуславливают возрастание роли государственного регулирования в реализации процессов ее регионального развития. Недостаточная эффективность (провалы) рыночного механизма все чаще наблюдаются во многих вопросах, связанных с привлечением частных финансовых и нефинансовых инвестиций, в том числе с целью реализации региональных социальных программ социально-экономического развития.

Вместе с тем государство, хотя и выступает в роли нейтрализатора «фиаско» рынка, также не является совершенным институтом и имеет свои изъяны.

Поэтому возрастают актуальность повышения эффективности взаимодействия государства и рынка в лице бизнес-сообщества, потребность в поиске действенных механизмов данного взаимодействия.

В этой связи не случайно растет интерес как ученых, так и практиков к государственно-частному партнерству (далее — ГЧП), представляющему собой систему взаимодействия государственной власти и частного бизнеса для решения таких региональных задач, как опережающее обеспечение кадрами социально-экономического развития. Однако следует признать недостаточность разработанности методологии формирования ГЧП на региональном уровне и отсутствие методических рекомендаций по разработке его конкретных проектов.

Бурное развитие многообразных форм ГЧП позволяет трактовать его как одну из наиболее характерных черт современной смешанной экономики [9].

## Государственно-частное партнерство: признаки и подходы

В настоящее время существуют различные подходы к определению ГЧП [2,3,6,7]. Общим для всех подходов является то, что основным признаком ГЧП является участие в публично-частной кооперационной цепочке по созданию добавленной стоимости.



**МОКРОНOSов Александр Германович,** доктор экономических наук, декан факультета экономики и управления Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург



**ВАЙНШТЕЙН Михаил Львович,** кандидат педагогических наук, член-корреспондент Академии профессионального образования, советник министра общего и профессионального образования Свердловской области, Екатеринбург



**ВЕРШИНIN Александр Андреевич,** заведующий лабораторией факультета экономики и управления Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург

Безусловно, трактовка ГЧП, позволяющая, с одной стороны, реализовать потенциал частнопредпринимательской инициативы, с другой стороны, сохранить контрольные функции государства в социально значимых секторах экономики, является конструктивной. Однако требует дальнейшей углубленной разработки решение целого ряда задач, связанных с формированием организационно-экономических предпосылок, обоснованием методических рекомендаций по формированию и реализации проектов ГЧП в региональной экономике.

## ГЧП муниципального значения

Особое значение, по нашему мнению, имеют проекты ГЧП на уровне местного самоуправления.

Почему?

С одной стороны, на долю муниципальных образований приходится значительная нагрузка по реализации множества проектов социально-экономического развития, требующая определенного количества и качества трудовых ресурсов, то есть определенного кадрового потенциала территории. С другой стороны, органы местного самоуправления сталкиваются в своей деятельности в сфере подготовки кадров с двумя главными проблемами: во-первых, с недостатком финансовых ресурсов, поэтому привлечение частного капитала к решению вопроса кадрового обеспечения на уровне местного самоуправления неизбежно; во-вторых, с отсутствием правовых возможностей, поскольку вопросы развития системы профес-

## Аннотация

В статье анализируются основные тенденции и проблемы развития кадрового потенциала территорий, которые, с одной стороны, затрудняют, а с другой стороны, обуславливают необходимость использования механизмов государственно-частного партнерства; предложена модель опережающего развития кадрового потенциала, базирующаяся на кластерном подходе.

## Ключевые слова

государственно-частное партнерство, пространственная поляризация, территориальный кластер, опережающее развитие, кадровый потенциал

сионального образования Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» (№131-ФЗ) не относит к вопросам местного значения. Отсюда вытекает неизбежность использования механизма ГЧП, где главная функция органов местного самоуправления — это контроль и координация.

Необходимо также отметить, что использование механизма ГЧП в вопросах развития кадрового потенциала территорий, с одной стороны, затрудняется, а с другой стороны, обуславливается следующими обстоятельствами:

- отсутствием в большинстве территорий четких перспективных ориентиров инновационного развития и соответствующих им прогнозов развития рынков труда;

- слабой сопряженностью имеющихся стратегических разработок с формированием образовательных программ в организациях профессионального образования;

- отсутствием должных проработок кадровой обеспеченности инвестиционных проектов;

- недостаточной активностью предприятий в финансовой поддержке реализации инновационных проектов в профессиональном образовании и профессиональном обучении;

- отсутствием правовых и организационных возможностей службы занятости населения по опережающему регулированию процессов массового высвобождения;

- недостаточным уровнем профориентационной работы,

- наконец, последним (по очередности, но не по важности) обстоятельством — дифференциацией социально-экономического развития территорий [5].

Особенно наглядно данное обстоятельство проявляется в дисбалансах рабочей силы и рабочих мест на локальных рынках труда Свердловской области.

Например, в результате ежегодного сокращения за период с 2008 по 2013 год трудоспособного населения области примерно на 25–30 тысяч человек наблюдается дефицит высококвалифицированных кадров в реальном секторе экономики, грозящий в перспективе стать серьезным тормозом ее развития. Вместе с тем более чем в половине областных муниципальных образований наблюдается избыток трудовых ресурсов, которым нигде применить свои трудовые способности. Результаты исследований авторов показывают, что в настоящее время из 73 муниципальных образований 31 можно отнести к территориям с высокой или критической степенью дис-

баланса, или значительным избытком рабочей силы в сравнении с имеющимся количеством рабочих мест [4].

В то же время существует реальный социальный заказ по формированию национальной системы компетенций и квалификаций, выраженный в решениях федерального уровня: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года, Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2018 года, Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций», мероприятия которой на сегодня сформированы и на региональном уровне. Тем самым в Российской Федерации дан импульс формированию эффективных механизмов государственно-частного партнерства, функционирование которых призвано изменить ситуацию в сфере спроса и предложения квалифицированной рабочей силы на региональных и локальных рынках труда.

### Территориально-кластерный подход

Большую роль в опережающем развитии кадрового потенциала территорий, по нашему мнению, могли бы сыграть кластерные формы организации занятости и перезанятости населения, в основе организации которых лежал бы механизм ГЧП [5]. При этом под территорией может пониматься как муниципальное образование, так и группа муниципальных образований, имеющая однородную специфику социально-экономического развития и соотношения рабочей силы и рабочих мест.

К структурным элементам таких кластеров могут относиться существующие в настоящее время субъекты: администрации управленческих округов и муниципальных образований, территориальные подразделения службы занятости и Федеральной миграционной службы России, созданные отраслевые многофункциональные центры прикладных квалификаций, организации высшего и среднего профессионального образования, территориальные ассоциации работодателей и работников, а также градообразующие предприятия.

В качестве новых элементов кластеров целесообразно создание Координационных советов территории по развитию кадрового потенциала, осуществляющих функции ныне действующих Советов муниципальных образований по развитию профессионального образования и содействию занятости населения, организаций по сертификации квалификации, базовых кафедр вузов.

Главным институциональным элементом в предлагаемой модели кластеров станет территориальный центр развития кадрового потенциала, миссией которого является согласование интересов органов власти, работодателей и домохозяйств.

Исполняя роль своеобразного ядра кластера, территориальный центр развития кадрового потенциала должен:

- интегрировать и координировать действу-

**Привлечение частного капитала к решению вопроса кадрового обеспечения на уровне местного самоуправления неизбежно.**

**Формирование эффективных механизмов государственно-частного партнерства призвано изменить ситуацию в сфере спроса и предложения квалифицированной рабочей силы на региональных и локальных рынках труда.**

ющие на территории отраслевые многофункциональные центры прикладных квалификаций;

- осуществлять деятельность по оптимизации структуры организаций среднего профессионального образования территории, по повышению качества услуг среднего профессионального образования;

- обеспечивать мониторинг качества образовательных программ и трудоустройства выпускников;

- разрабатывать среднесрочные и долгосрочные прогнозы количественных и качественных кадровых потребностей развития территории в профессионально-квалификационном разрезе;

- оказывать услуги по профессиональной ориентации населения.

Кластерная организация управления локальными рынками труда и услуг профессионального образования предполагает изменения функционала деятельности и механизмов взаимодействия основных субъектов территориального кластера.

В частности, для администраций управленческих округов и муниципальных образований это предполагает переход от косвенного влияния на процессы подготовки и переподготовки кадров к опережающему развитию кадрового потенциала территорий, для центров занятости территорий — от борьбы с безработицей к управлению профессионально-квалификационной структурой занятости, для работодателей — от текущего, зачастую стихийного, подбора кадров на рынке труда к стратегическому управлению кадровой обеспеченностью.

В предлагаемой модели предполагается максимальное использование возможностей сетевого взаимодействия субъектов территориального производственно-образовательного кластера. В настоящее время традиционная парадигма регионального развития, основанная на материальных факторах, как было показано выше, переживает кризис и не справляется с задачами рационального размещения производительных сил. В этих условиях сетевые ресурсы становятся новым источником конкурентных преимуществ территории, позволяющих решить первоочередные задачи субъектов формируемого территориального кластера.

\*\*\*

Предложенная модель опережающего развития кадрового потенциала территории позволит снизить угрозы пространственной поляризации территорий за счет:

- повышения сбалансированности локальных рынков труда и услуг профессионального образования;

- превращения системы профессионального образования в опережающий фактор реализации стратегических задач инновационного развития экономики территорий;

- обеспечения населению доступа к услугам профессионального образования и профессиональной ориентации по непрерывному профессиональному совершенствованию.

Представляется, что использование механизма ГЧП в решении задач опережающего развития кадрового потенциала территорий будет способствовать эффективной реализации ряда важнейших программ социально-экономического развития регионов. Это, в частности, касается недавно принятой Программы модернизации и создания новых рабочих мест на территории Свердловской области на период до 2020 года, а также разрабатываемой Программы развития кооперации и импортозамещения в промышленных отраслях Свердловской области.

#### Литература

1. Вайнштейн М. Л. Сетевое взаимодействие в профессиональном образовании как интегративная форма достижения результата // Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции: сб. науч. тр. Вып. 6. Под науч. ред. Г. Д. Бухаровой и О. Н. Арефьева. Екатеринбург, РГППУ, 2011.

2. Государственно-частное партнерство: теория и практика: учеб. пособ. / В. Г. Варнавский, А. Баженов, А. В. Клименко, А. М. Воронников, В. А. Королев. М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2010.

3. Дерябина М. Государственно-частное партнерство: теория и практика // Вопросы экономики. 2008, № 8.

4. Мокроносов А. Г., Вершинин А. А. Кадры для региональной экономики // Профессиональное образование и рынок труда. 2013, № 2.

5. Мокроносов А. Г., Вершинин А. А. Согласование спроса и предложения рабочей силы на региональном и локальных рынках труда // Известия Уральск. гос. эконом. ун-та. 2014, № 4.

6. Погодаева М. Ю. Механизм государственно-частного партнерства в отраслях производственной инфраструктуры // Экономический журнал. 2012, № 3.

7. Романова М. В. Формирование государственно-частного партнерства в региональном промышленном комплексе: автореф. дис... канд. экон. наук. Екатеринбург, 2014.

8. Чапаев Н. К., Вайнштейн М. Л. Интеграция образования и производства: методология, теория, опыт // Приложение «Инновации в профессиональной школе» к журналу «Профессиональное образование. Столица» № 11, 12. М.: НП АПО, 2009.

9. Частно-государственное партнерство: состояние и перспективы развития в России. Аналитический доклад. М.: Институт экономики РАН, 2006.

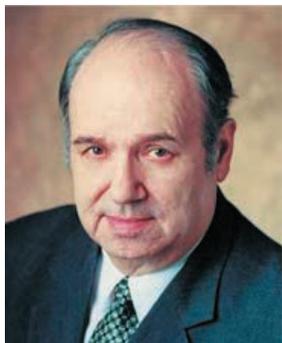
**Главным элементом в предлагаемой модели кластеров станет территориальный центр развития кадрового потенциала, миссией которого является согласование интересов органов власти, работодателей и домохозяйств.**

**Использование механизма ГЧП в решении задач опережающего развития кадрового потенциала территорий будет способствовать эффективной реализации важнейших программ социально-экономического развития регионов.**

# Целевая многоуровневая подготовка квалифицированных специалистов для наукоемких производств



**РЫБАКОВ**  
**Евгений Аркадьевич**, кандидат экономических наук, директор Уральского государственного колледжа имени И. И. Ползунова, зам. председателя Ассоциации учебных заведений металлургического комплекса РФ, Екатеринбург



**НАБОЙЧЕНКО**  
**Станислав Степанович**, член-корреспондент РАН, доктор технических наук, профессор, зав. кафедрой металлургии цветных металлов Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, председатель общественной палаты Свердловской области, Екатеринбург

Подготовка квалифицированных кадров, особенно для наукоемких производств, становится все более острой проблемой. Это связано со значительным развитием внутреннего производства и необходимостью импортозамещения по многим направлениям промышленности из-за введения санкций против России со стороны ЕС и США.

ность его работы. Допустим, недостаточные знания основ химии могут привести к отклонению химического состава компонентов расплавленного металла, которые в свою очередь станут причиной значительного изменения свойств металла.

Необходимо отметить, что выпускники учреждений начального профессионального образования (НПО), среднего профессионального образования (СПО) и высшего профессионального образования (ВПО) имеют разный потенциал освоения смежных специальностей (рис. 1). Специалисту, имеющему начальное профессиональное образование, сложно овладеть смежной специальностью из-за недостаточной теоретической подготовки. У выпускников высших учебных заведений, несмотря на хорошую теоретическую подготовку, трудности в освоении смежных профессий возникнут из-за недостаточной степени владения практическими навыками и высокими амбиций, не позволяющих им работать на рабочих должностях. В этом плане наилучшая перспектива у специалистов со средним профессиональным образованием, которые для расширения спектра своих профессиональных возможностей имеют достаточный теоретический кругозор и хорошую практическую подготовку.

Именно поэтому руководители предприятий металлургического комплекса при приеме на работу отдадут предпочтение выпускникам учреждений СПО. Это, например, подтверждается данными руководителей кадровых служб Кировградского завода твердых сплавов, ООО «Уралэлектромедь», распложенного в Верхней Пышме, и других предприятий ООО «УТМК-Холдинг» в 11 регионах России.

## Подготовка идеального специалиста (на примере образовательного комплекса в Верхней Пышме)

Возникает резонный вопрос: как подготовить идеального специалиста, компетентного не только в своей специальности, но и в смеж-

## Профессиональная специфика

Металлургия — это достаточно консервативная сфера производства, в которой могут успешно работать специалисты, имеющие фундаментальные знания не только по своей базовой специальности, но и по смежным направлениям профессиональной подготовки. Например, металлург должен иметь глубокие знания не только по профильным предметам специальности «Металлургия цветных металлов», но и по химии, теплотехнике, физике, энергетике, автоматизации, т. е. по тем дисциплинам, которые оказывают непосредственное влияние на качество и безопас-

**Наилучшая перспектива у специалистов со средним профессиональным образованием, которые имеют достаточный теоретический кругозор и хорошую практическую подготовку.**

Специалист с НПО	Специалист с СПО	Специалист с ВПО
<ul style="list-style-type: none"> <li>хорошая практическая подготовка</li> <li>недостаточные теоретические знания</li> <li>готовность работать на рабочей должности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>определенная теоретическая подготовка</li> <li>достаточная практическая подготовка</li> <li>готовность освоения смежных профессий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>углубленная теоретическая подготовка</li> <li>недостаточное владение рабочей профессией</li> <li>амбиции стремительного карьерного роста</li> </ul>

Рис. 1. Основные характеристики специалистов с различным уровнем профессионального образования

ных профессиях? Такую возможность дают рационально составленные учебные планы, сделанные по стандартам III поколения, по которым в настоящее время ведется подготовка во всех учреждениях профессионального образования. К сожалению, ни действующие стандарты, ни составленные в соответствии с ними учебные планы не идеальны, так как не всегда учитывают специфику производств, особенности учебного процесса, уровень подготовки студентов, состояние учебно-лабораторной базы и другие важные факторы.

Поэтому работа в рамках образовательного процесса по подготовке квалифицированных кадров для предприятий Свердловской области в Верхней Пышме объединяет четыре образовательных учреждения: Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н.Ельцина (УрФУ), Технический университет УГМК, Уральский государственный колледж имени И.И.Ползунова (УГК) и Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность» (ВПМТТ). Каждое из учебных заведений ведет целевую подготовку специалистов определенного уровня и квалификации, стараясь не конкурировать и не дублировать друг друга. На наш взгляд, согласованная разработка учебно-методической документации для организации учебного процесса очень важна и должна идти по следующему алгоритму (рис. 2).

В соответствии с предлагаемым алгоритмом можно получить качественную учебно-методическую документацию по востребованным профессиям: металлург, электрик-энергетик, химик-аналитик, специалист по автоматизации производств.

Важной составляющей в подготовке специалистов, отвечающих требованиям предприятий-работодателей, является учебно-лабораторная база (УЛБ), которая создается при активном сетевом участии четырех упомянутых выше образовательных учреждений разного уровня и оснащается самым современным оборудованием для подготовки специалистов по пиро- и гидрометаллургии, теплотехнике, химии, электрике, автоматизации, сварочному производству и другим рабочим специальностям (рис. 3). В целом на учебно-лабораторную базу планируется потратить более 350 млн. рублей. Значительные вложения в развитие УЛБ позволят студентам колледжа получить хорошую практическую подготовку, а студентам УрФУ освоить рабочие профессии и получить хорошие практические навыки.

Практическое обучение на современном учебно-лабораторном оборудовании не является окончательным этапом подготовки специалистов. В учебных планах необходимо предусмотреть стажировку на профильных промышленных предприятиях, которая позволит закрепить полученные практические навыки на реальном производстве. Процесс освоения студентом СПО основной профес-

сиональной образовательной программы представлен на рис 4.

Студенты учреждений ВПО, в частности УрФУ, могут пройти обучение по рабочей профессии на учебно-лабораторной базе УГК им. И.И.Ползунова или ВПМТТ «Юность» и вместе с дипломом бакалавриата получить рабочую профессию, разряд и сертификат об освоении определенного оборудования или технологического процесса.

В рамках рассмотренного подхода к подготовке высококвалифицированных специалистов особые требования предъявляются и к педагогическому коллективу, который должен владеть методикой обучения специалистов для наукоемких производств, педагогической психологией, а также в совершенстве знать оборудование предприятий. Для этого предлагается проводить стажировки преподавателей учебных заведений на реальном производстве не реже 1 раза в 3 года.

#### Аннотация

В статье анализируются проблемы подготовки кадров для наукоемких производств, в частности металлургии. Предложен алгоритм создания и апробации учебно-методической документации для подготовки специалистов со средним профессиональным образованием.

#### Ключевые слова

идеальный специалист, металлургия, наукоемкое производство, практическая подготовка, профессиональное образование, фундаментальные знания, теоретический кругозор, образовательный стандарт

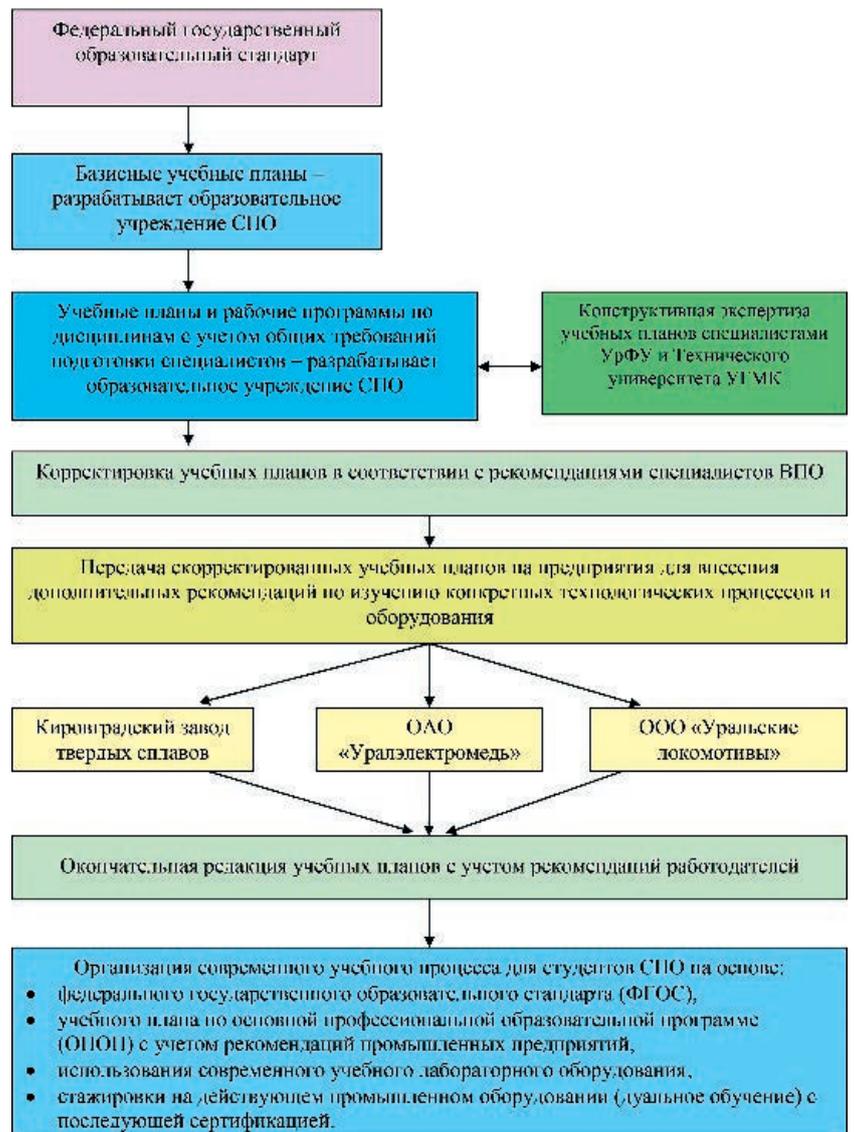


Рис. 2. Алгоритм создания и апробации учебно-методической документации для подготовки специалистов в учреждениях СПО



Рис. 3. Учебный комплекс технического университета УГМК

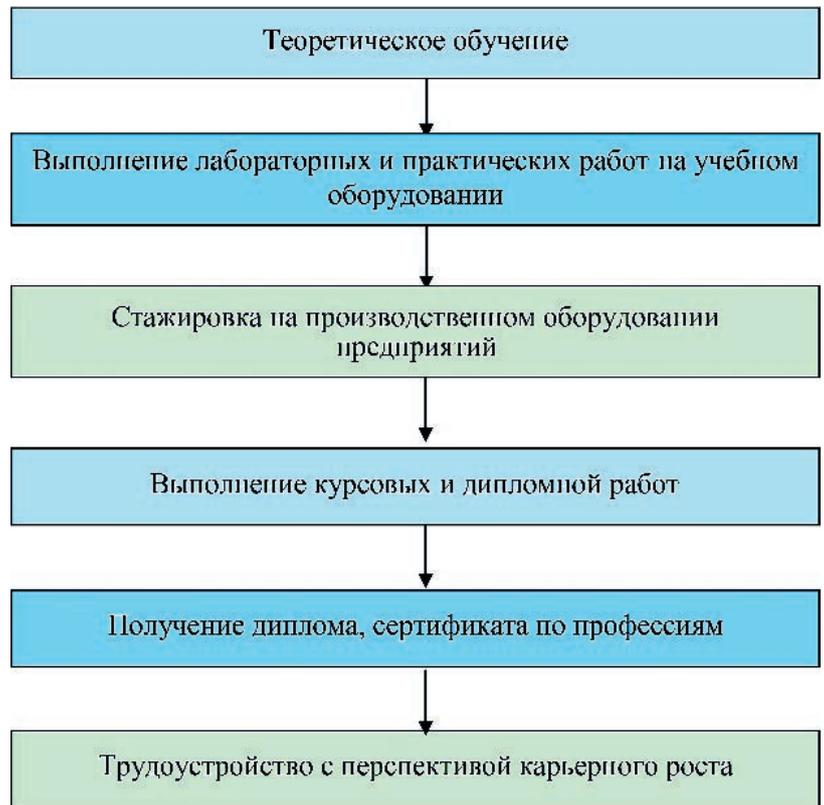


Рис. 4. Процесс освоения ОПОП студентом учреждения СПО

**Организация учебного процесса в учреждениях СПО при содействии профильных кафедр вузов позволит поднять процесс подготовки специалистов на новый качественный уровень и обеспечить целевую многоуровневую подготовку специалистов.**

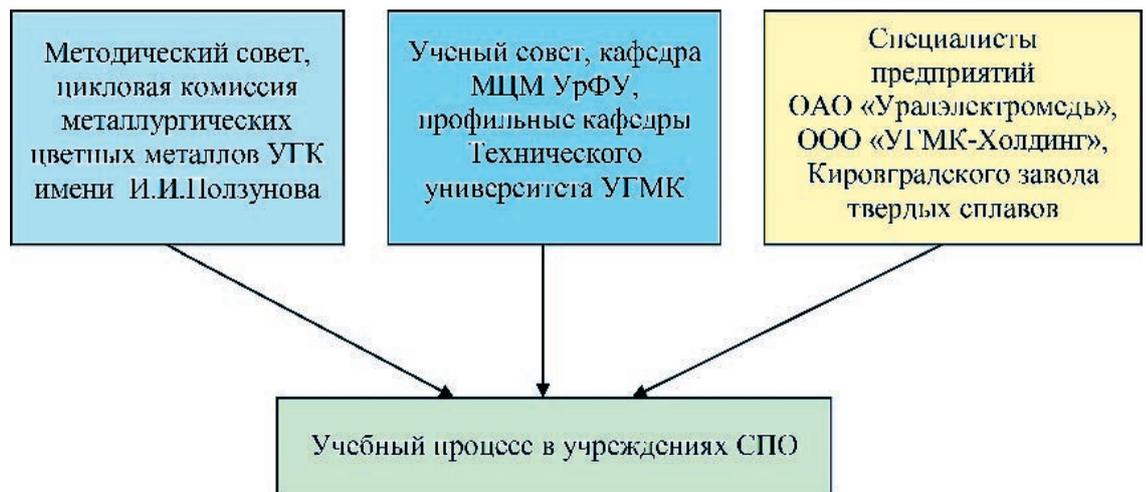


Рис. 5. Научно-методическое сопровождение учебного процесса

Кроме этого, необходимо предусмотреть тесное взаимодействие между профессорско-преподавательским составом учреждений СПО и ВПО. Организация учебного процесса в учреждениях СПО при содействии и эффективном мониторинге со стороны профильных кафедр вузов позволит поднять процесс подготовки специалистов для горно-металлургических предприятий на новый качественный уровень и обеспечить целевую многоуровневую подготовку специалистов (рис. 5).

Методическое сопровождение учебного процесса в учреждениях СПО преподавателями высшей школы и ведущими специалистами предприятий-партнеров позволит интегрировать учебные планы разноуровневых образовательных программ, **что позволит создать систему целевой многоуровневой подготовки специалистов, о которых мечтают директора предприятий.**

# К вопросу о частно-государственном партнерстве в сфере малого и среднего бизнеса

Сегодня среднее профессиональное образование востребовано обществом и экономикой, его роль в подготовке кадров и социализации молодежи трудно переоценить, однако многие насущные проблемы остаются до сих пор нерешенными. Это обусловлено рядом причин, как объективных, свойственных всей структуре СПО, так и субъективных, связанных с особенностями развития региона, муниципального образования, отрасли профессиональной деятельности и конкретной образовательной организации.

**В** структуре экономики Свердловской области свыше 73% составляют специалисты со средним специальным образованием и рабочие средней и высокой квалификации.

Из 116 образовательных организаций, реализующих программы СПО в области, подавляющая их часть ориентирована на подготовку кадров не для крупных металлургических, машиностроительных и оборонных предприятий, а для предприятий (организаций) малого и среднего бизнеса. При этом уровень развития современной экономики и общества, малого и среднего бизнеса не дает возможности обеспечить полноценное партнерство с профессиональными учреждениями СПО по совместной подготовке молодых специалистов на условиях софинансирования. В связи с этим образовательное учреждение лишено возможности развиваться в соответствии с требованиями, предъявляемыми предприятиями.

В условиях перехода в автономные учреждения значительно увеличивается самостоятельность и ответственность образовательных организаций за развитие основных образовательных программ и качество подготовки выпускников. В то же время сокращается государственное финансирование обновления учебно-материальной составляющей образовательного процесса, подавляющее большинство учреждений СПО не могут без внешней поддержки в полной мере обеспечить техническое переоснащение лабораторий и мастерских.

Существуют разнообразные формы сотрудничества с потенциальными работодателями и заказчиками кадров. Однако они осуществляются в условиях отсутствия экономических стимулов для бизнеса, несовершенства нормативно-правовой базы, препятствующей развитию партнерства. В итоге традиционно диалог с социальными партнерами сводится к организации учебной практики студентов, стажировки преподавателей, участием специалистов в руководстве дипломным проектированием. В плане софинансирования предприятия малого и среднего бизнеса ограничиваются чаще всего разовыми акциями благотворительности.

Следует отметить, что пассивная позиция малого и среднего бизнеса в отношении долгосрочных проектов кадрового обеспечения далеко не всегда связана с нежеланием сотрудничать, причина — в отсутствии долгосрочных заказов на продукцию или экономическая неустойчивость, не позволяющие спрогнозировать потребность в кадрах даже на среднесрочную перспективу. Часто предприятия, осознавая важность развития качественной образовательной инфраструктуры для своих работников, которую способны обеспечить именно профессиональные образовательные организации, не располагают ресурсами для целенаправленного сотрудничества. Руководители частных компаний видят выход в законодательной минимизации налоговых выплат для предприятий, вкладывающихся в развитие профессиональных образовательных организаций.

## Требуется особый подход

Государственным органам необходимо обратить внимание на вышеобозначенную проблему и разработать процедуры государственного финансирования образовательных организаций, ориентированных на подготовку кадров для малого и среднего бизнеса, отличные от госфинансирования учреждений, «заточенных» на подготовку кадров для предприятий крупного бизнеса, входящих в мощные холдинги и корпорации.

Особенно это актуально для техникумов и колледжей, расположенных в удаленных от центра области муниципальных образованиях. Услуги этих образовательных учреждений стабильно востребованы как населением, так и местным рынком труда, однако качество этих услуг, следует признать, неуклонно падает из-за недостаточной материальной оснащенности и устаревшей учебно-производственной базы, которая все более отстает от технологий, используемых в современных производственных процессах.

Особая государственная поддержка сегодня необходима как механизм развития профессионального образования именно там, где особенно ощущается нехватка сил и средств.



**ЕФИМЕНКО**  
Сергей Петрович,  
директор Нижнетагильского  
строительного техникума,  
Нижний Тагил

## Аннотация

*В статье проанализированы причины недостаточно эффективного привлечения средств частного капитала для подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов.*

## Ключевые слова

*малый и средний бизнес, профессиональное образование, работодатель, рынок труда, частно-государственное партнерство, финансирование*

# Образовательно-производственный кластер как форма социального партнерства (Миасская модель)



**КАРПОВ**  
Иван Васильевич,  
директор Миасского машино-  
строительного колледжа,  
г. Миасс (Челябинская область)

Новые стратегические ориентиры в развитии экономики и социокультурной сферы РФ, повышение открытости общества, его информатизация и динамичность обуславливают изменение требований государства и общества к образованию. Это обуславливает необходимость решения ряда проблем в системе современного профессионального образования, оказывающих существенное влияние на социально-экономическую ситуацию: несогласованность рынка труда и рынка образовательных услуг, дефицит квалифицированных рабочих и специалистов, отсутствие партнерских отношений между системой профессионального образования и бизнес-сообществом, несоответствие нынешней учебно-материальной базы профессиональных образовательных организаций реализуемым на предприятиях технологиям производства, неразработанность нормативного обеспечения взаимоотношений между образовательными учреждениями и потребителями образовательных услуг, недостаточное финансирование профессиональных образовательных программ.

Концепция государственно-частного партнерства, появившаяся в западных странах первоначально в промышленности, доказала свою эффективность в части применения ее в такой социально значимой сфере экономики, как профессиональное образование [2].

Проблемы формирования эффективной системы профессионального образования, ориентированной на рыночного заказчика, диктуют необходимость создания условий, при которых содержание профессионального образования объективно отражает запросы экономики, что предполагает устойчивые связи профессиональных образовательных организаций (ПОО) с производством. Достижение этой цели предполагает использование особых форм взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, которые получили название *социального партнерства*.

## Кластерный подход

Одним из актуальных направлений социального партнерства является создание объединений учреждений профессионального образования различных уровней и производственных предприятий по типу кластеров, в условиях которых происходит решение и образовательных, и производственных задач. Создание кластеров представляется как важнейшее направление формирования системы

поддержки инноваций и развития и промышленных, и образовательных организаций. Иначе говоря, *кластер является условием интеграции образования и производства*. Все участники выстраиваемой системы социального партнерства имеют свои интересы, свои представления о задаче и роли профессионального образования. Общее, что их объединяет, — заинтересованность в обеспечении экономики высококвалифицированными кадрами. Субъектами социального партнерства в профессиональном образовании могут являться работодатели и их объединения, органы управления, службы занятости населения, общественные организации, индивидуальные потребители профессиональных образовательных услуг и профессиональные образовательные организации.

Понятие *кластера* было введено в экономическую теорию Майклом Портером: «Кластер — это сконцентрированные по географическому признаку группы взаимосвязанных компаний, специализированных поставщиков, фирм в соответствующих отраслях, а также связанных с их деятельностью организаций в определенных областях, конкурирующих, но вместе с тем и ведущих совместную работу» [3].

## Функциональность кластера

В настоящее время в Челябинской области сложились предпосылки для создания и функционирования

### Аннотация

В статье рассмотрена проблема создания и функционирования образовательно-производственного кластера на примере модели социального партнерства.

### Ключевые слова

образовательно-производственный кластер, подготовка рабочих, профессиональное образование, социальное партнерство

образовательно-производственных кластеров — единых функционально взаимосвязанных совокупностей образовательных организаций разного уровня (СПО и ВПО), промышленных предприятий и организаций, скоординированная деятельность которых призвана обеспечить эффективную реализацию образовательных программ среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, с использованием инновационных технологий, а также проведение исследований по направлениям развития науки и техники. (Повышению роли кластерного подхода во взаимоотношениях ПОО и предприятий Челябинской области была посвящена научно-практическая конференция «Инновации в системе профессионального образования», прошедшая в марте 2012 г. в Магнитогорске [1])

*Стратегической целью создания кластеров* стало повышение экономической эффективности системы профессионального образования. При этом участники в рамках кластера реализуют свои ключевые функции.

Базовые предприятия:

- ежегодно формируют заявки для включения в государственный заказ на подготовку рабочих и специалистов, направляют наиболее перспективных работников на дополнительное профессиональное образование;
- проводят профориентационную работу в школах с целью обеспечения набора контингента обучающихся из числа выпускников школ;
- осуществляют сертификацию и присвоение профессиональной квалификации выпускникам по профессиям рабочих и служащих своей отрасли;
- предоставляют инженерно-технических работников из числа квалифицированных специалистов для работы в качестве преподавателей, мастеров производственного обучения в период производственного обучения и прохождения студентами производственной практики;
- оказывают помощь в создании и оснащении лабораторий и кабинетов — по профилям заявленных специальностей, в осуществлении текущего и капитального ремонта зданий, сооружений, оборудования и иных объектов образовательного учреждения;
- по договорам с ПОО организуют научно-исследовательскую и опытно-экспериментальную работу в целях разработки и внедрения в производство инновационной коммерческой продукции;

- предоставляют студентам рабочие места для прохождения производственной практики по профилям заявленных профессий, участвуют в организации временных рабочих мест для студентов ПОО в период летних каникул и в свободное от учебы время;

- гарантируют трудоустройство выпускников ПОО по заявленной профессии и квалификации.

В свою очередь, профессиональные образовательные организации:

- разрабатывают для кластера сквозные образовательные программы по родственным специальностям начального, среднего и высшего профессионального образования;

- обеспечивают получение выпускниками ПОО профессионального образования по сокращенным программам;

- вузы направляют для работы в учреждении среднего профессионального образования представителей профессорско-преподавательского состава;

- организуют педагогическую подготовку мастеров производственного обучения и преподавателей спецдисциплин для работы в условиях кластера;

- по договорам с базовыми предприятиями организуют научно-исследовательскую и опытно-экспериментальную работу, направленную на разработку и внедрение в производство инновационной коммерческой продукции;

- осуществляют анализ трудоустройства выпускников ПОО после выпуска через службы трудоустройства.

### Образовательно-производственный кластер

Образовательно-производственный кластер может быть создан по принципу объединения нескольких образовательных и производственных организаций *на основе социального партнерства*. В 2009 году в рамках эксперимента по подготовке «рабочих нового поколения» были объединены усилия ряда образовательных организаций Миасского городского округа: Миасский электромеханический техникум (МЭМТ), Миасский автомеханический техникум (МАМТ), Профессиональный лицей № 38 г. Миасса (ПЛ № 38) и представителей бизнес-сообщества: ОАО «Автомобильный завод «Урал», Завод «Миассэлектроаппарат», ЗАО «ПАТП», ЗАО «ПАТО», ЗАО «Кедр», ЗАО «Базальт», ЗАО «ИВЕКО». Данный образовательно-производственный кластер г. Миасса продолжает в той или иной мере функционировать и в насто-

ящее время, после завершения экспериментальной работы в декабре 2012 года. С января 2013 года. МЭМТ, МАМТ и ПЛ № 38 после реструктуризации являются отделениями Миасского машиностроительного колледжа (МиМК), образовательный процесс осуществляется сегодня в трех отделениях колледжа, которые располагаются в северной и центральной частях Миасса:

1) Комплекс «Электрорадиотехника и технология» (бывший МЭМТ и ПЛ №89).

2) Комплекс «Автомобилестроение и металлообработка» (бывший МАМТ).

3) Центр подготовки квалифицированных рабочих и служащих (бывший ПЛ № 38).

Модернизация производственных мощностей работодателя и принципов организации производства изменяет требования и к профессиональным компетенциям рабочих и техников. Так, градообразующее предприятие ОАО «Автомобильный завод «Урал» в связи с реализацией нового подхода к процессу производства на основе философии «бережливого производства» нуждается в рабочих и специалистах, способных участвовать в реализации этой технологии. Вот почему нынешние отделения Миасского машиностроительного колледжа, входя в состав образовательно-производственного кластера, включились в 2009 году в реализацию проекта «Рабочие нового поколения», который был запущен в рамках модернизации профессионального образования и реализовывался на принципах частного государственного партнерства.

Вместе с тем одним из важнейших условий подготовки современных рабочих и специалистов является развитие образовательной среды, в том числе учебной, воспитательной, практико-обеспечивающей, а значит, существует необходимость постоянного расширения пространства социального партнерства. Направления взаимодействия образовательно-производственного кластера МиМК с социальными партнерами в 2009–2013 годах показаны на рисунке 1.

### Комплексная модель социального партнерства

Как и всякая модель, модель кластера должна включать «компоненты модели, связи между ними, соблюдение определенной иерархии» [4]. Учитывая многозначность процессов, нами была разработана и проверена комплексная модель социального партнерства как условия интеграции образования

и производства. Разработанная модель образовательно-производственного кластера как условия интеграции образования и производства ГБОУ СПО (ССУЗ) «МиМК» и бизнес-сообщества (рис. 2) представляет собой целостную структуру, включающую в себя образовательную организацию и представителей бизнес-сообщества. Данные составляющие, находясь во взаимодействии, проводят «Совет руководителей» — совместные совещания руководителей предприятия и администрации колледжа, на которых обсуждаются актуальные проблемы взаимодействия, перспективы развития и т. д.

Взаимодействие социальных партнеров, входящих в кластер, всегда строится на основе принципов взаимодействия, интеграции, саморазвития, самоорганизации и социальной адаптации. Дальнейшие действия в виде создания различных рекомендаций, аналитических записок, положений осуществляет Научно-методический совет кластера. Утвержденные решения вносят изменения в образовательный процесс колледжа либо в содержание производственных отношений,

что на выходе должно дать ожидаемый результат — подготовленный высококвалифицированный рабочий или специалист.

Данная модель наглядно показывает, как студенты МиМК еще с начала обучения тесно связаны с производством. С первого курса начинается учебная практика в мастерских колледжа, где обучающиеся приобретают навыки слесарного дела, выполняют практические работы. Студенты 2-, 3- и 4-го курсов проходят технологическую практику уже на предприятиях, где под руководством опытных специалистов расширяют свои знания о получаемой профессии как теоретически, так и практически.

В мае-июне 2014 года 18 студентов МиМК, наряду с квалифицированными рабочими и специалистами автозавода, приняли участие в конкурсах профессионального мастерства, организованных в ОАО «Автомобильный завод «Урал», по профессиям «Токар-универсал», «Слесарь механосборочных работ», «Электромонтер», «Повар», «Слесарь» и др. Два наших студента, занявшие первые места в этих конкурсах,

приняли участие и во всероссийском конкурсе профмастерства предприятий «Группы ГАЗ», где заняли 1-е и 2-е места. В ежегодной научно-технической конференции в ОАО «Автомобильный завод «Урал» наши студенты тоже с недавнего времени принимают самое активное участие.

Таким образом, мы видим, что организация тесного взаимодействия профессиональной образовательной организации и предприятий — социальных партнеров обеспечивает непрерывность и многоуровневость профессионального образования, способствует отбору и структурированию содержания профессионального образования с учетом интересов всех субъектов кластера, стимулирует профессиональный рост преподавательского состава. Особенностью данной модели кластера является единство содержательного, процессуального и результативного аспектов как условия интеграции образования и производства с целью повышения качества подготовки выпускников, совершенствования организации учебного процесса, коррекции содержания профессиональных образовательных программ.

Реализация представленной модели кластера, как условия интеграции образования и производства, предусматривает:

1) организацию мониторинга, который позволяет определять потребности и ожидания как внешних, так и внутренних потребителей образовательных услуг, своевременно корректировать и определять перспективы развития кластера, позволяющие улучшить качество подготовки специалистов;

2) организацию производственной (профессиональной) практики на основе интеграции теоретических знаний и инновационных технологий в условиях производства, которая способствует повышению уровня мотивации студента к выбранной профессии, коррекции и обновлению содержания видов практик и учебных программ, увеличению процента трудоустройства выпускников на предприятиях МГО и их карьерному росту;

3) организацию работы постоянно действующей системы управления инновационной деятельностью субъектов образовательно-производственно-го кластера;

4) проведение совместных мероприятий и конференций, деловых встреч, экскурсий, оказывающих влияние на развитие атмосферы взаимного сотрудничества.



Рис. 1. Направления взаимодействия образовательно-производственного кластера (МиМК и бизнес-сообщества) с социальными партнерами

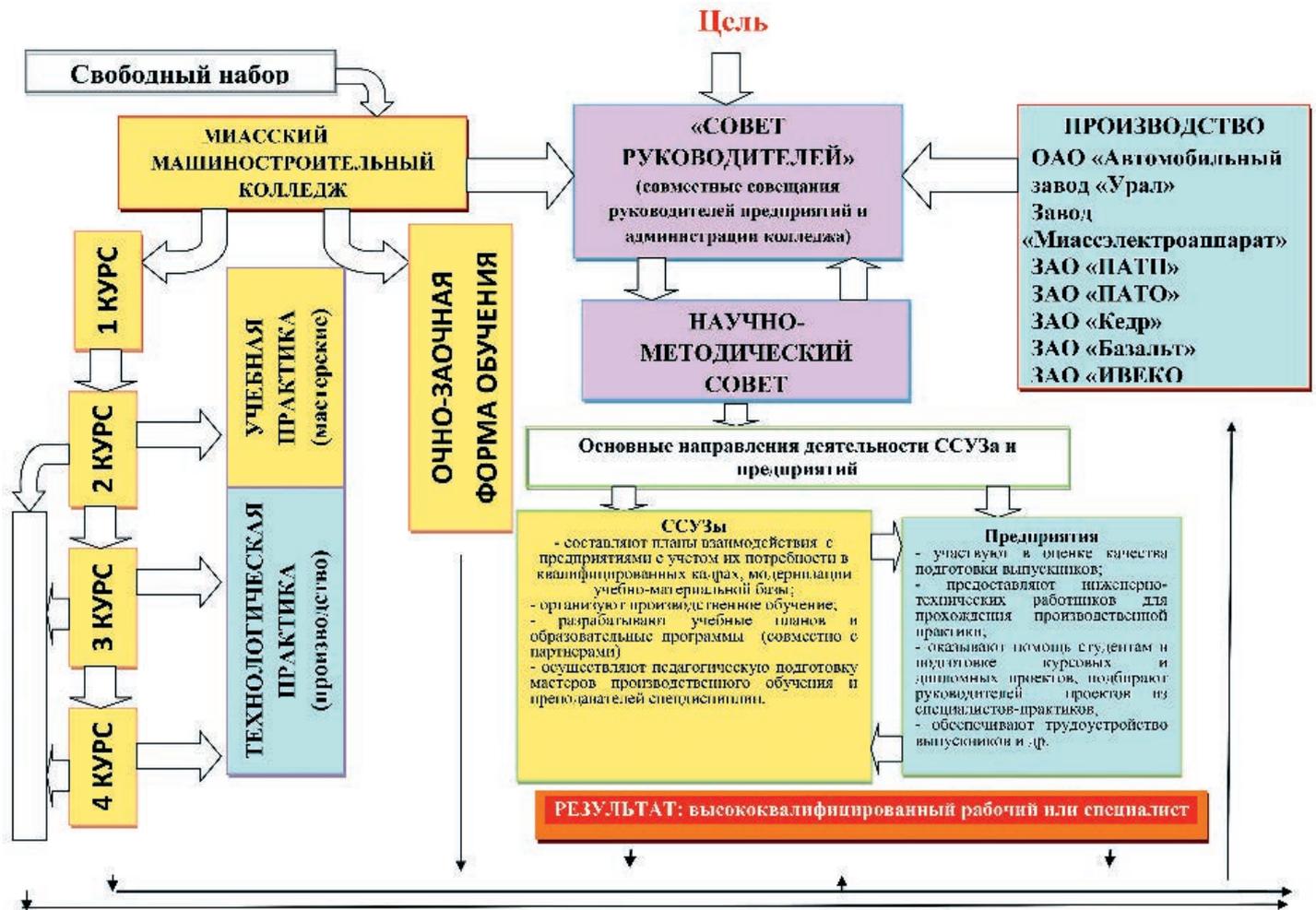


Рис. 2. Комплексная модель образовательно-производственного кластера как условия интеграции образования и производства

## Результативность модели

В результате реализации комплексной модели образовательно-производственного кластера в 2009–2013 годах были достигнуты следующие результаты:

1) теоретически обоснована и разработана модель социального партнерства Миасского машиностроительного колледжа и представителей бизнес-сообщества Миасского городского округа;

2) разработана новая модель подготовки рабочих и техников, которая предложена для тиражирования в областной системе СПО;

3) разработана система основных мероприятий, направленных на развитие социального партнерства как условия качества подготовки рабочих и специалистов;

4) в образовательном процессе колледжа используются элементы системы «Бережливое производство», принятой на предприятиях Группы ГАЗ, при организации производственного обучения;

5) осуществляется совместная с ОАО «АЗ «Урал» и ОАО «Миассэлектроаппарат» разработка учебных

планов и учебных программ, учебно-методической документации по подготавливаемым специальностям;

6) обеспечена организация производственной практики студентов МиМК на оборудовании, действующем в современном секторе экономики, организация стажировки преподавателей колледжа для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами в ОАО «АЗ «Урал»;

7) осуществляется целевая подготовка рабочих и специалистов для конкретного предприятия, что повышает возможности трудоустройства выпускников МиМК;

8) переработаны рабочие программы по специальным дисциплинам с учетом профессиональных компетенций, согласованных и утвержденных с социальным партнером ОАО «АЗ «Урал»;

9) разработаны и утверждены учебные планы с ускоренным сроком обучения по специальностям «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Технология маши-

ностроения» для студентов из числа выпускников НПО по профильным специальностям.

## Литература

1. 18-я областная научно-практическая конференция «Инновации в системе профессионального образования: образовательно-производственные кластеры как фактор подготовки конкурентоспособных рабочих и специалистов»: тезисы докладов, тезаурус / Сост. И.Р. Сташкевич. Челябинск: ЧИРПО, 2012. 84 с.

2. Дмитриева Е. А. Развитие государственно-частного партнерства в сфере высшего профессионального образования: автореф. дис. ... канд. экон. наук / МГУ им. М. В. Ломоносова / М., 2012. 23 с.

3. Магретта Дж. Ключевые идеи. Майкл Портер. Руководство по разработке стратегии. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 272 с.

4. Шайдуллина А. Р. Интеграция образования и производства: современное состояние и перспективы: монография. Казань: АН РТ, 2008. 167 с.

# Частно-государственное партнерство в условиях малого города



**АРТЕМОВА**  
Ольга Ивановна,  
заместитель директора  
по учебной работе Каслинского  
промышленно-гуманитарного  
техникума, заслуженный  
учитель РФ



**СОФЬИНА**  
Татьяна Владимировна,  
первый заместитель генераль-  
ного директора ООО «УЗМИ»

г. Верхний Уфалей (Челябинская область)



**ЕФАНОВА**  
Наталья Николаевна,  
старший мастер Верхнеуфа-  
лейского филиала Каслинского  
промышленно-гуманитарного  
техникума

приятия с целью эффективного развития экономической и социальной сфер территории, оказалось выгодно всем участникам стратегического соглашения, особенно бизнес-структурам. Вкладываясь в профессиональное образование, партнеры-производители получают «дешевые длинные кредиты» в виде подготовки рабочих ресурсов за счет бюджетных средств.

## Ретроспектива сотрудничества

Стратегическое соглашение в рамках ЧПП является историческим следствием долгого и плодотворного сотрудничества Уфалейского металлургического завода и профессионального училища № 52, которое началось еще в 1943 году, когда на базе Метзавода, основанного в 1761 году, и эвакуированного из Киева завода «Экономайзер» были созданы две школы ФЗО № 51 и № 52.

В 60-е годы XX века училище готовило рабочие кадры для строительных организаций Челябинской области.

В 1970-е годы окончательно сформировалась система базовых предприятий, в которой Уфалейский завод по ремонту металлургического оборудования и Уфалейский никелевый комбинат стали основными партнерами профессионального училища № 52.

Сотрудничество между Верхнеуфалейским филиалом КППТ и предприятиями города вышло на новый уровень к 2012 году, и к настоящему времени заключены договоры о социальном партнерстве со всеми предприятиями города, о которых мы ранее упоминали.

## Перспективы партнерства

Развитие трехсторонних отношений между правительством Челябинской области, ООО «Уфалейский завод металлоизделий» и Каслинским промышленно-гуманитарным техникумом предполагает детальную проработку сотрудничества в направлении соорганизации сторон, где будут четко прописаны:

- детальная правовая обоснованность партнерства;
- возможности и сильные стороны партнеров;
- правила взаимодействия и взаимного контроля;
- постоянство и стабильность процесса социального партнерства;
- инновационные пути решения социальных проблем.

Частногосударственное партнерство как особый механизм определяет наличие равных по силе сторон. Равных не в смысле своего социально-экономического положения, а в смысле возможности противостоять другой стороне в случае возникновения конфликта. С этой точки зрения отношения между Уфалейским заводом металлоизделий и Верхнеуфалейским филиалом КППТ пока находятся в стадии развивающегося «покоя», что не исключает стабильного долгосрочного сотрудничества.

15 августа 2014 года после «революционной» реорганизации в 2013 году путем присоединения к Каслинскому промышленно-гуманитарному техникуму Верхнеуфалейского профессионального училища № 52, Нязепетровского профессионального училища № 27 и Карабашского профессионального училища № 24 наше образовательное учреждение сделало первый шаг к стабильному развитию профессионального образования в условиях малых городов. В этот день было подписано трехстороннее соглашение о сотрудничестве между правительством Челябинской области, ООО «Уфалейский завод металлоизделий» и ГБОУ СПО (ССУЗ) «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум». Данное соглашение можно расценивать как первый этап создания единого комплекса профессионального образования для разных отраслей промышленности северо-запада Челябинской области, интегрированного в реальный сектор экономики региона.

## Многоуровневый и долгосрочный проект

Интегрированный комплекс профессионального образования — новый уровень исторического взаимодействия профобразования и реального сектора экономики. Созданию такого комплекса предшествовал основательный переговорный процесс с промышленниками региона с целью укрепления социального партнерства, завершившийся подписанием двухсторонних соглашений о сотрудничестве с целым рядом предприятий: ОАО «Уфалейская транспортная компания», ОАО «Уфалейникель», ООО «УЗМИ», ОАО «Завод «Дормаш», ОАО «Уралмрамор», ООО «Литейный центр», ИП Максимова. Участниками переговорного процесса стали также ведущие предприятия города Нязепетровска: Нязепетровский филиал ООО «Крановые технологии», Нязепетровский краностроительный завод и другие потенциальные работодатели.

Социальное партнерство, связавшее договорными отношениями Верхнеуфалейский филиал КППТ и перечисленные выше пред-

### Аннотация

В статье рассмотрены формы взаимодействия промышленных предприятий и средних профессиональных образовательных организаций малых городов Южного Урала.

### Ключевые слова

профессиональное образование, рабочие ресурсы, частно-государственное партнерство, социальное партнерство

# Опыт создания многофункционального центра прикладных квалификаций на базе колледжа

В России в настоящее время существуют две параллельные системы качества, одна — в образовательных организациях, другая — на предприятиях. Возникла ситуация, при которой профессиональное образование существует в отрыве от бизнеса: дипломированный специалист без опыта работы не имеет достаточной квалификации для того, чтобы непосредственно приступить к профессиональной деятельности и приложить полученные знания на практике. Существует качественный разрыв между спросом и предложением на рынке труда [3].

В свою очередь, это приводит к ряду серьезных проблем, которые выражаются в нехватке квалифицированных кадров рабочих квалификаций. Так, по состоянию на март 2014 года заявленная Тюменским центром занятости потребность в работниках составила более 35 тысяч человек, из них рабочие профессии — более 30 тысяч человек. Как видно, потребность в рабочих значительно превышает потребность в служащих.

Необходимость решения отмеченных проблем активизировала работу по организации профессионального обучения кадров по рабочим профессиям в Тюменском регионе, где во исполнение Указа Президента РФ «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки» за короткий промежуток времени на разных уровнях системы образования была проведена большая работа по выстраиванию профессионально-образовательных кластеров для различных отраслей экономики.

## Ставка на МФЦПК

В сентябре 2012 года в долгосрочную целевую программу «Основные направления развития образования и науки Тюменской области» на 2012–2014 годы были внесены коррективы, связанные с интеграцией в образовательное пространство многофункциональных центров прикладных квалификаций (МФЦПК) и обеспечением их деятельности за счет средств областного бюджета. В октябре этого же года в соответствии с приказом департамента образования и науки Тюменской области создано 8 многофункциональных центров прикладных квалификаций по подготовке кадров по рабочим профессиям на базе колледжей и техникумов, а в декабре 2013 года добавилось еще два [1].

Одним из таких учреждений явилось Государственное автономное профессиональное

образовательное учреждение Тюменской области «Западно-Сибирский государственный колледж» (ГАОУ СПО ТО «ЗСГК»).

*Целью деятельности МФЦПК является удовлетворение потребности организаций, предприятий, ассоциаций работодателей различных форм собственности региона в квалифицированных кадрах посредством профессионального обучения персонала, в том числе подготовка высококвалифицированных кадров для стратегических и приоритетных отраслей экономики Тюменской области.*

МФЦПК нашего колледжа определены следующие приоритетные направления подготовки рабочих кадров для действующих производств и инвестиционных проектов, реализуемых в Тюменской области:

- пищевая промышленность (в том числе общественное питание);
- малое предпринимательство.

Департаментом образования и науки Тюменской области разработан регламент межведомственного взаимодействия по вопросам профессиональной подготовки квалифицированных кадров [2].

Организационная структура, обеспечивающая функционирование МФЦПК, представлена на схеме.

С момента создания МФЦПК нами проводится работа по информированию потенциальных заказчиков о новой услуге по профессиональному обучению рабочих кадров. Осуществляется взаимодействие с ассоциациями работодателей Тюменской области в целях прогнозирования спроса и формирования комплексного государственного заказа на профессиональное обучение кадров на последующий календарный год. Определены приоритетные направления информирования работодателей, позволяющие оперативно получать ими сведения об услугах.



## СТАРОДУБ

**Ирина Владимировна,**  
руководитель  
Многофункционального центра  
прикладных квалификаций  
Западно-Сибирского  
государственного колледжа,  
Тюмень

## Аннотация

Автором представлена организационная модель многофункционального центра прикладных квалификаций, созданного в качестве структурного подразделения колледжа на основе кластерного подхода и с учетом положения на рынке труда города Тюмени.

## Ключевые слова

многофункциональный центр прикладных квалификаций, профессионально-образовательный кластер, профессиональное обучение, рынок труда, Тюмень

## Рынки труда: внешний и внутренний

Потребительский рынок труда и квалификаций отличается большим количеством фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места. В рамках нашего исследования мы отметили, что рынок труда и квалификаций пищевой промышленности Тюменской области распадается на *внешние локальные рынки однородного труда* (по видам деятельности, отраслям, профессиям, квалификации работников, территориальному местоположению), между которыми существует определенная мобильность рабочей силы, а заработная плата и распределение рабочей силы являются результатом действия рыночных сил.

В рамках наших направлений профессионального обучения это такие востребованные профессии, как пекарь, кондитер, повар.

Мы исследовали и другой вид рынка труда и квалификаций Тюменского региона — *внутренний рынок труда*: внутрифирменное перемещение рабочей силы на одном и том же предприятии, при котором заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами.

Оказалось, что внутренние рынки труда имеют целый ряд особенностей, основные из которых:

- заполнение имеющихся вакансий за счет продвижения персонала внутри организации, создание так называемой карьерной лестницы;
- установление долгосрочных взаимоотношений между работодателями и работниками.

Таким образом, мы выяснили, что услуги на внутренних и внешних рынках труда области — неодинаковы: многие организации на-

нимают на внешнем рынке работников на относительно низкоквалифицированную работу, а вакансии более высокого уровня заполняют за счет внутреннего рынка с учетом текучести кадров. Это, в свою очередь, влияет на различную заинтересованность бизнеса в развитии системы профессионального обучения рабочих кадров при формировании прикладных квалификаций и приводит к проблемам при учете потребностей работодателей.

Следует отметить, что рабочая сила, занятая в настоящий момент, не может считаться потребленной раз и навсегда и вышедшей с рынка. В процессе производства непрерывно меняются условия самой занятости, возникают вопросы территориального или профессионального движения работника, оплаты труда, профессиональной карьеры и прочие.

Мы рассматриваем рынок труда и квалификаций как совокупное общественное отношение «работник — работодатель», которое включает в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования, во всех ситуациях, возникающих в экономической системе.

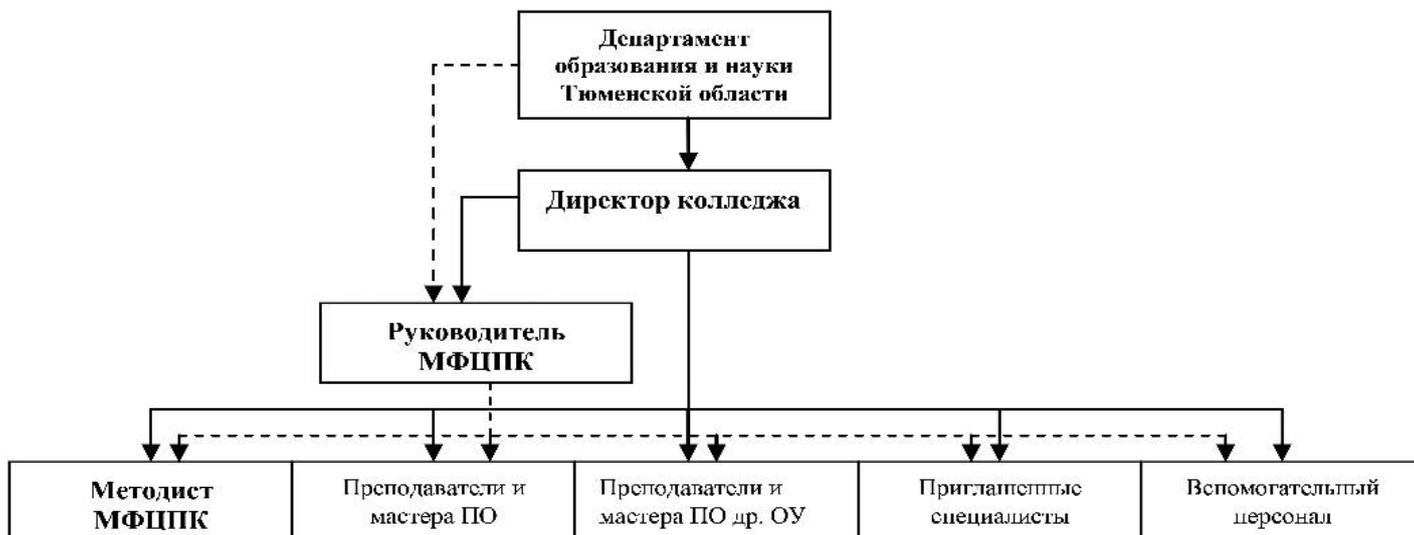
## Рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы взаимодействия

Не все руководители предприятий осознают, что рынок труда и рынок образовательных услуг взаимодействуют и взаимно дополняют друг друга, создавая самокупаемый инновационный механизм, называемый рынком квалифицированных востребованных профессионалов. Создать такой рынок можно только в сотрудничестве с образовательными организациями, соуправляя качеством образования.

Основная причина сложившейся ситуации — *отсутствие эффективной системы взаимодействия всех заинтересованных сторон, начиная с этапа исследования потребностей в услуге, ее проектировании и заканчивая оценкой качества услуги, мониторингом удовлетворенности потребителей и планированием процессов совершенствования.*

**Конкурентный потребительский рынок труда и квалификаций определяется большим количеством фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места.**

**Рабочая сила, занятая в настоящий момент, не может считаться потребленной раз и навсегда и вышедшей с рынка.**



Организационная модель Многофункционального центра прикладных квалификаций Западно-Сибирского государственного колледжа [4].

Деятельность МФЦПК также призвана решать эту проблему.

Нами разработана стратегия взаимодействия и совместной деятельности с работодателями и социальными партнерами по формированию государственного задания на профессиональное обучение по профессиям рабочих.

Мы рассматриваем занятую группу населения, используя *метод группировки*: вначале заявки от работодателей группируются с учетом уровня образования или разряда кандидатов на обучение по каждой выбранной рабочей профессии, затем заявки включаются в формируемое государственное задание по профессиональному обучению кадров по программам профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.

Таким образом, со дня создания МФЦПК на основе маркетингового анализа востребованности рабочих кадров была проделана следующая работа:

- в 2013 году был сформирован государственный заказ на подготовку рабочих, сформированы 29 групп для обучения по разным профессиям для организаций и предприятий различных форм собственности (завершили обучение с получением свидетельства установленного образца 591 человек);

- в 2014 году сформированы 24 группы, в которых обучаются 343 человека;

- на 2015 год собраны предварительные заявки на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 485 человек.

В результате изучения нормативно-правовой базы, опыта и анализа состояния профессионального обучения кадров в современной России, исследования рынка труда и квалификаций Тюменского региона (в том числе потребительского рынка услуг), мы пришли к выводам, что:

- система профессионального обучения мобильна и может реагировать на любые кадровые потребности, адаптируя свои учебные программы и курсы для самого широкого круга потребителей услуг;

- рынок труда и квалификаций — это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и организациями (предприятиями) различных форм собственности как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда;

- конкурентный потребительский рынок труда и квалификаций Тюменского региона, представленный локальными рынками однородного труда и внутренними рынками, определяется большим количеством фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места;

- межведомственное взаимодействие способствует развитию сетевого и кластерного подхода в профессиональном обучении рабочих кадров для разных отраслей экономики;

- интеграция бизнеса и образовательных организаций приводит к увеличению конкурентоспособности как самих профессиональных

кадров, так и работодателей, развивая преимущества каждого участника.

Считаем, что предложенная нами модель функционирования центра, разработанная на основе системы менеджмента качества, способствует расширению и повышению качества профессионального обучения кадров для Тюменского региона.

Однако существует и ряд нерешенных вопросов:

- недостаточная нормативно-правовая база в сфере профессионального обучения (в том числе в части взаимоотношения с работодателями), предъявляющая единые требования к данной деятельности на территории всей страны;

- отсутствие перехода от прогнозирования кадровой потребности к прогнозированию кадровой обеспеченности, вызывающее затруднения в оценке и разработке путей решения кадровых проблем, в том числе у образовательных организаций, по выбору востребованного перечня профессий.

В результате проделанной работы мы убедились в том, что для эффективного решения проблемы на рынке труда и квалификаций необходимо комплексное решение обозначенных выше проблем (реформирование) с учетом кластерного подхода, который позволит организовать непрерывное профессиональное обучение рабочих кадров на качественно новой основе, определяющей не только социальную защиту человека, но и эффективность производства, качество выпускаемой продукции и ее конкурентоспособность.

#### Литература

1. О создании Многофункциональных центров прикладных квалификаций. Приказ департамента образования и науки Тюменской области от 10.10.12 г. №377/ОД.

2. Об утверждении регламента взаимодействия департамента образования и науки Тюменской области, организаций, предприятий, ассоциаций работодателей и МФЦПК по вопросам профессиональной подготовки квалифицированных кадров. Приказ департамента образования и науки Тюменской области от 18.01.2013 г. №4/ОД.

3. Прасолов Валерий. Профессиональные стандарты идут на смену квалификационным справочникам // Хранитель. Медиапортал безопасности. URL: [http://www.psj.ru/saver\\_people/detail.php?ID=73431](http://www.psj.ru/saver_people/detail.php?ID=73431) (Дата обращения 23.04.13).

4. Стародуб И. В. Создание многофункционального центра прикладных квалификаций в соответствии с системой менеджмента качества // Директор ссуза. 2014, март. С. 54–59.

**Система профессионального обучения мобильна и может реагировать на любые кадровые потребности, адаптируя свои учебные программы и курсы для самого широкого круга потребителей услуг.**

**Интеграция бизнеса и образовательных организаций приводит к увеличению конкурентоспособности как самих профессиональных кадров, так и работодателей, развивая преимущества каждого участника.**

### Educational Policy

#### Labour force training: contemporary condition and systematic discrepancies.

In article is analyzing system of labor force is complicated by legal, economic, social difficulties, contradictions and the ways of development of secondary professional education.

**Keywords:** profession, labor force, vocational training, labor market, social prerequisites, education system, state policy

**About the author:** *Evgeniy V. Tkachenko*, Doctor of Chemistry, a member of Russian Academy of Education, The President of Academy of Vocational Education (Moscow), e-mail: tka\_ev@mail.ru.

### Regional Educational Systems

#### The development of vocational education of Sverdlovsk region under state-private partnership condition

In the article a condition of vocational education and its development and perspectives of cooperation with industrial enterprises and associations is analyzes.

**Keywords:** state-private partnership, vocational education, labour force training, employers, resource centre

**About the author:** *Feliks G. Islamgaliev*, Candidate of Sociological Sciences, Head of Sverdlovsk Region Centre of Vocational Education Coordination (Ekaterinburg), e-mail: rrcrpo@yandex.ru.

#### State-Private partnership in vocational education system of Tumen Region

The article observes the models of state-private partnership in the secondary vocational education system of Tumen Region and how they provide innovative development of regional economics.

**Keywords:** state-private partnership, secondary vocational education, labour force training, employers, Tumen region

**About the author:** *Tamara E. Shpak*, Candidate of Pedagogical Sciences, Director of The Tumen College of Water Transport, Chairman of the Board of Directors of The Tumen region vocational educational organizations (Tumen), e-mail: tkvt72@yandex.ru.

#### Consolidation of professional educational institutions of the Yamal-Nenets Autonomous District with fuel and energy complex in staff training

The article presents the experience of the Yamal-Nenets Autonomous District in consolidation of professional educational institutions with enterprises of fuel and energy complex in order to create a modern labour force training system for the economy of the region.

**Keywords:** vocational education, regional economics, state-private partnership

**About the author:** *Ljudmila A. Plekhanova*, Candidate of Pedagogical Sciences, Head of chair of management of development of general and vocational education, The Regional Institute of Education Development, Yamalo-Nenets autonomous district (Salekhard), e-mail: pla-lbt@mail.ru.

#### The directions of state-private partnership development in vocational education system of Republic of Tatarstan

The article observes the modern trends in vocational education of Republic of Tatarstan and the ways of cooperation with the most considerable employers of the region.

**Keywords:** state-private partnership, научно-образовательный кластер, secondary vocational education, labour force training, resource centre, scientific-educational cluster, Tatarstan

**About the author:** *Timirhan B. Alishev*, Candidate of Sociological Sciences, Head of Department of Vocational Education, Ministry of Education and Science of Republic of Tatarstan (Kazan), e-mail: timerhan.alishev@tatar.ru.

### Dual Vocational Training System

#### Supply and demand of skills on German Labour Market

The article looks into trends of VET development in Germany against the background of the growing demand for qualified workforce on the German labour market. Detailed analysis of the dual system and its current aspects are explored in the context of the changing demand and supply of skills on the German labour market, as well as the dynamic changes in the supply of the apprenticeship training during 2009–2013.

**Keywords:** demand and supply of skills, qualifications, apprenticeship, regulation, dual system

**About the authors:** *Anna A. Muravieva*, PhD in philology, Head of Laboratory of Analysis Labour Market Skills Needs, Moscow Institute for Education Development (Moscow), e-mail: observatory@cvets.ru,

*Galina A. Morozova*, Researcher, Moscow Institute for Education Development, (Moscow), morozovagala@yandex.ru.

#### The stages of dual education as one of the forms of state and private partnership

This article shows the progress of dual education in Russian system of vocational training and the stages of this system implementation in the training process at the college as well.

**Keywords:** dual system, professional education, study plan, working skills, educational standards

**About the authors:** *Marina A. Galanina*, Candidate of Pedagogical Science, Director of The Tyumen College of Catering, Commerce and Service (Tyumen), e-mail: ttet@tt-et.ru,

*Natalya V. Bochanova*, Deputy Director of the Tyumen College of Catering, Commerce and Service, (Tyumen), e-mail: bochanova@tt-et.ru.

#### The Ural model of specialist training of a new type of craftsmen with the elements of the dual training

The Ural model of specialist' training with elements of a new type of dual training. In the article the characteristic features of the model are described, which combine international, Russian and regional experience of training employees for the sphere of micro-entrepreneurship in Sverdlovsk region.

**Keywords:** Russian-German educational project, craftsman, crafts, micro-entrepreneurship, The Ural model of specialists' training, dual educational system, social partnership

**About the author:** *Nikolay A. Doronin*, Candidate of Pedagogical Science, Director of The Ural College of Technology and Business (Ekaterinburg).

### Cooperation Models

#### Mechanism of state-private partnership in passing ahead development of skilled potential of for translation

In the article the main trends and problems of labour potential development are analyzed. The authors suggest a model of advancing development of labour potential, based on cluster approach.

**Keywords:** state-private partnership, labour force, workplaces, territorial cluster, model of passing ahead development, skilled potential

**About the authors:**

*Alexander G. Mokronosov*, Doctor of Economics, Dean of Faculty of Economy and Management, The Russian State Professional Pedagogical University (Ekaterinburg), e-mail: amokronosov@mail.ru,

*Mihail L. Vaynshteyn*, Candidate of Pedagogical Science, Corresponding member of The Academy of Vocational Education, Advisor to the Minister of General and Vocational Education of Sverdlovsk region (Ekaterinburg), e-mail: mv1931@bk.ru,

*Alexander A. Vershinin*, Head of the Laboratory, The Russian State Professional Pedagogical University (Ekaterinburg), e-mail: viershinin.1958@mail.ru.

#### Target multilevel training of qualified specialists for knowledge-intensive industries

The article includes general characteristics of training with primary, secondary and higher vocational education. It has the algorithm of creation and testing of educational-methodological documentation for training of specialists with secondary professional education.

**Keywords:** metallurgy, knowledge-intensive industry, background knowledge, practical training, theoretical horizons, educational standards

**About the authors:**

*Evgeniy A. Rybakov*, Candidate of Economic Sciences, Director of The Polzunov Ural State College (Ekaterinburg), Dep. Chairman of the Association of Educational Institutions in the Metallurgical Industry of Russian Federation, e-mail: rea.7@mail.ru,

*Stanislav S. Naboychenko*, Corresponding member of The Russian Academy of Science, Doctor of Engineering, Head of Department of Metallurgy of Non-Ferrous Metals of The Ural Federal University (Ekaterinburg), The Chairman of the Public Chamber of Sverdlovsk Region, e-mail: kp1847@mail.ru.

#### About state-private partnership in small and medium business

The article analyses the reasons of lack in private investment for high-qualified labour training.

**Keywords:** small and medium business, vocational education, employers, labour market, state-private partnership

**About the author:** *Sergey P. Yefimenko*, Director of Nyzhny Tagil Civil Engineering Technical School (Nizhny Tagil), e-mail: ntst@e-tagil.ru.

#### Educational-Industrial cluster as a form of social partnership (Miass model)

The article observes a problem of creating and functioning of educational-industrial cluster based on a model of social partnership.

**Keywords:** educational-industrial cluster, labour force training, vocational education, social partnership

**About the author:** *Ivan V. Karpov*, Director of Miass Engineering College (Miass, Chelyabinsk region), e-mail: miassmk@mail.ru.

#### Public-private partnership as a factor of professional education in a small town

Forms of interaction between industry and vocational training organizations of a small town in the South Ural are considered in the article.

**Keywords:** public-private partnership, social partnership, workforces, cooperation

**About the authors:**

*Olga I. Artemova*, Deputy Director of Kasli Industrial-Humanitarian Technical School (Verhniy Ufaley, Chelyabinsk region), e-mail: gounpo@chel.surnet.ru,

*Tatyana V. Sofyina*, First Deputy General Director «UZMI Ltd» (Verhniy Ufaley, Chelyabinsk region), e-mail: sofiana\_tatiana@mail.ru,

*Natalya N. Efanova*, Senior Master of industrial training Verhniy Ufaley Branch of the Kasli Industrial-Humanitarian Technical School (Verhniy Ufaley, Chelyabinsk region), e-mail: efanowanata@mail.ru.

#### Experience of creation of The Multipurpose Center Of Applied Qualifications

Experience of creation of the multipurpose center of applied qualifications for preparation of personnel in the Tyumen region on the basis of cluster approach and taking into account situation in labor market of the city of Tyumen is covered in this article. The author presented organizational model of the center created as structural division of college.

**Keywords:** vocational cluster, educational cluster, multipurpose center of applied qualifications, vocational education, labor market

**About the author:** *Irina V. Starodub*, Head of The Multipurpose Center of Applied Qualifications of The West-Siberian State College (Tyumen), e-mail: mfcpk-zsgk@mail.ru.



СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ВЫСТАВКА:

# ОБРАЗОВАНИЕ. РАБОТА. КАРЬЕРА. КНИГИ

## 28-30 ОКТЯБРЯ

Место проведения:

### КОСК «Россия»

Екатеринбург, ул. Высоцкого, 14

Организатор:  
УРАЛЬСКИЕ ВЫСТАВКИ  
Тел.: (343) 385-35-35  
[www.uv66.ru](http://www.uv66.ru)

