



## **Сборник эффективных региональных практик внедрения Стандарта**

## Оглавление

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Введение .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Создание условий.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>1. Система управления кадровым обеспечением в регионе.....</b>  | <b>5</b>  |
| 1.1. Отраслевые схемы кадрового обеспечения муниципальных образований Ульяновской области .....  | 5         |
| 1.2. Практика Новосибирского авиастроительного лицея и научно-образовательного кластера .....  | 8         |
| 1.3. Сопровождение талантливой молодёжи региона: формирование профессиональной элиты в Белгородской области.....                                 | 11        |
| 1.4. Практика реализации закона «О молодом специалисте в Самарской области» .....  | 14        |
| <b>2. Переподготовка взрослого населения и деятельность Центров занятости в системе кадрового обеспечения .....</b>                              | <b>18</b> |
| 2.1. Модернизация Службы занятости Ульяновской области.....  | 18        |
| <b>3. Взаимодействие с инвесторами .....</b>   | <b>22</b> |
| 3.1. Система «подготовки кадров под ключ» для инвестиционных проектов в Тюменской области .....  | 22        |
| 3.2. Кадровое обеспечение инвестиционного проекта в ОЭЗ «Алабуга» в Республике Татарстан .....   | 25        |
| <b>4. Эффективный колледж - учебный завод .....</b>  | <b>27</b> |
| 4.1. Эффективный колледж – учебный завод в Тамбовской области .....  | 27        |
| <b>Реализация ключевых элементов.....</b>  | <b>30</b> |
| <b>5. Прогнозирование потребности в кадрах .....</b>   | <b>30</b> |
| 5.1. Прогнозирование потребности в кадрах в Тюменской области .....  | 30        |
| 5.2. Разработка прогноза потребностей рынка труда Чувашской Республики в квалифицированных кадрах .....  | 31        |
| <b>6. Навигация по востребованным и перспективным профессиям .....</b>   | <b>33</b> |
| 6.1. Предпрофильный профориентационный элективный курс для учащихся 9-ых классов общеобразовательных школ «Перспектива» в Тюменской области..... | 33        |
| 6.2. Старт в профессию. Предпрофильная подготовка и профильное обучение старшеклассников – первые шаги в карьере.....                            | 36        |
| 6.3. Муниципальная модель профориентационной работы Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан .....                               | 40        |
| 6.4. Интерактивные технологии профориентации Тюменской области.....  | 50        |
| <b>7. Практико-ориентированное (дуальное) образование.....</b>   | <b>52</b> |
| 7.1. Модель организации сетевого взаимодействия как основа дуального обучения Челябинской области .....  | 52        |
| 7.2. Разработка и внедрение ГБПОУ ВО «Воронежский индустриальный колледж» инновационной модели образовательной программы СПО.....                | 59        |

|   |            |
|---|------------|
| 7.3. Дуальная модель обучения в системе аграрного образования Тюменской области ....  | 65         |
| 7.4. Вариативные модели дуального обучения Самарская область .....  | 69         |
| 7.5. Подготовка рабочих кадров в ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж».....   | 73         |
| 7.6. Практика подготовки рабочих кадров по профессии «Сварщик» в ГОБПОУ «Липецкий политехнический техникум» .....                                   | 79         |
| <b>8. Подготовка инженерных кадров .....</b>  | <b>85</b>  |
| 8.1. Информация Воронежской области о реализуемой АО «Концерн «Созвездие» практике кадрового обеспечения .....                                      | 85         |
| 8.2. Инновационно-производственный центр совершенствования и развития навыков мастерства «Интеграция» Самарской области .....                       | 91         |
| <b>9. Подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических кадров .....</b>  | <b>97</b>  |
| 9.1. Подготовка мастеров производственного обучения для системы СПО .....   | 97         |
| 9.2. Стажировка мастеров производственного обучения и преподавателей общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей СПО .....            | 101        |
| 9.3. Организация и реализация специализированной подготовки и ДПО педагогических кадров в Краснодарском крае.....                                   | 104        |
| <b>10. Независимая оценка качества подготовки кадров.....</b>   | <b>107</b> |
| 10.1. Центр оценки квалификации специалистов Лесопромышленного комплекса Тюменской области.....   | 107        |
| 10.2. Опыт сертификации специалистов и оценки квалификаций на основе профессиональных стандартов авиастроения.....                                  | 111        |
| 10.3. Региональная система квалификационной аттестации выпускников профессиональных образовательных организаций Республики Татарстан.....           | 115        |
| 10.4. Пилотная апробация проведения демонстрационного экзамена по стандартам Worldskills в Хабаровском крае .....                                   | 125        |
| 10.5. Практика проведения независимой оценки качества подготовки квалифицированных кадров нефтехимического профиля Республики Татарстан.....        | 132        |
| 10.6. Региональная модель оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров в сфере промышленности Воронежской области.....        | 144        |
| <b>11. Мониторинг трудоустройства выпускников .....</b>   | <b>148</b> |
| 11.1. Мониторинг трудоустройства выпускников как один из результирующих показателей эффективности системы подготовки кадров Самарской области ..... | 148        |
| 11.2. Мониторинг трудоустройства выпускников как один из результирующих показателей эффективности системы подготовки кадров.....                    | 153        |
| 11.3. Мониторинг трудоустройства выпускников Новочебоксарского химико-механического техникума Чувашской Республики .....                            | 157        |
| <b>12. Опережающая подготовка кадров.....</b>   | <b>160</b> |
| 12.1. Подготовка кадров в высокотехнологичных отраслях Новосибирской области .....  | 160        |

|   |            |
|---|------------|
| 12.2. Модель опережающей подготовки кадров для индустрии гостеприимства Тюменской области .....   | 162        |
| <b>Информационное и материально-техническое обеспечение.....</b>  | <b>168</b> |
| <b>13. Государственно-частное партнерство в сфере образования и материально-техническая база образовательного процесса .....</b>          | <b>168</b> |
| 13.1. Государственно-частное партнерство в сфере образования в Чувашской Республике .....   | 168        |
| 13.2. Модель учебно-демонстрационного комплекса как эффективная форма социального партнерства Новосибирской области .....                 | 171        |
| 13.3. Практика сетевого взаимодействия ПАО «Челябинский металлургический комбинат» и ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» ..... | 178        |
| <b>14. Методическая база образовательного процесса.....</b>   | <b>181</b> |
| 14.1. Методика распределения вариативной части по профессии 15.01.34 «Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением».....     | 181        |
| 14.2. Методические рекомендации по формированию оценочных материалов для демонстрационного экзамена Хабаровского края .....               | 187        |

## Введение

В 2016 г. разработан и запущен в апробацию в 20 пилотных регионах Российской Федерации Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста (далее - Регстандарт).

Регстандарт нацелен на трансформацию региональной системы подготовки кадров в целях обеспечения региональной экономики новым поколением молодых профессионалов, соответствующих требованиям и потребностям рынка труда.

В рамках апробации Регстандарта была разработана База эффективных практик «Викирегстандарт» ([www.wikiregstandard.ru](http://www.wikiregstandard.ru)). База создана с целью сбора, описания и тиражирования лучших практик внедрения Регстандарта.

База эффективных практик – это свободная библиотека эффективных практик. Любой пользователь базы практик имеет возможность добавлять кейсы эффективных практик кадрового обеспечения, а также создавать страницы участников (предприятий и образовательных учреждений) и персоналий.

Сборник эффективных практик является промежуточным результатом наполнения Базы эффективных практик. В сборник вошли наиболее интересные и детально описанные практики, реализованные в разных регионах Российской Федерации.

Практики структурированы в соответствии с основными разделами Регстандарта:

- Создание условий
- Реализация ключевых элементов
- Информационное и материально-техническое обеспечение

Сборник предназначен для применения всеми заинтересованными субъектами процесса обеспечения кадрами регионов в качестве руководства по реализации проектов совершенствования выстроенных в регионах моделей обеспечения востребованными кадрами.

## Создание условий

### 1. Система управления кадровым обеспечением в регионе

#### 1.1. Отраслевые схемы кадрового обеспечения муниципальных образований Ульяновской области

##### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Эффективность кадровой политики в регионе сегодня во многом зависит от того, насколько согласуется образование с потребностями отраслей экономики региона. Удовлетворение стихийного спроса на определенные специальности в отрыве от объективных потребностей развития территории приводит к серьёзным диспропорциям на рынке трудовых ресурсов, на устранение которых уходит в несколько раз больше средств, чем на подготовку специалиста.

## **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Практика направлена на совершенствование модели обеспечения кадрами территорий и характеризуется достижением уровня трудоустройства выпускников в муниципальных образованиях, обратившихся в органы службы занятости муниципальных образований за содействием в поиске подходящей работы не ниже 54 %.

### **Описание практики**

Отраслевая схема кадрового обеспечения организаций муниципального образования Ульяновской области – матрица потребности организаций в специалистах и рабочих кадрах и возможности её обеспечения за счёт рационального использования имеющихся трудовых ресурсов (незанятое население и выпускники образовательных организаций). Отраслевая схема кадрового обеспечения нацелена на выявление проблемных зон кадрового обеспечения территорий, послужит основой для принятия управленческих решений в перераспределении, привлечении, подготовке и переподготовке кадров.

Отраслевые схемы кадрового обеспечения разрабатываются во исполнение Плана мероприятий по реализации Стратегии развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 года, утверждённой распоряжением Правительства Ульяновской области от 26.12.2014 № 32/860-пр, по территориально-отраслевому принципу.

Формирование отраслевых схем кадрового обеспечения осуществляется органами местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области под руководством Агентства по развитию человеческого потенциала муниципальных образований Ульяновской области. Для разработки схем используются следующие данные:

- Информация о кадровой потребности муниципального образования, получаемая при проведении ежегодного мониторинга потребности экономики Ульяновской области в квалифицированных трудовых ресурсах;
- Информация о количестве выпускников образовательных организаций в разрезе муниципальных образований Ульяновской области;
- Сведения о составе незанятого населения в разрезе муниципальных образований, состоящего на учёте в службе занятости населения в качестве безработных и обратившихся за содействием в поиске подходящей работы.

Вышеизложенные данные служат основой для разработки отраслевых схем муниципальных образований Ульяновской области, проведения анализа количественных и профессиональных характеристик свободных трудовых ресурсов и оценки их соответствия потребностям работодателей, осуществляющих свою деятельность в муниципальных образованиях региона.

### **Основные участники практики и их роль**

Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области выступает координатором реализации практики.

#### **Описание механизма становления практики**

- Разработка и утверждение методических рекомендаций по разработке отраслевых схем кадрового обеспечения муниципальных образований Ульяновской области;
- Формирование схем кадрового обеспечения муниципальных образований Ульяновской области и предложений по решению вопросов кадрового обеспечения;
- Анализ схем кадрового обеспечения муниципальных образований Ульяновской области, доведение информации до Губернатора Ульяновской области и Глав администраций муниципальных образований Ульяновской области для принятия соответствующих управленческих решений.

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Со стороны областного и местного бюджетов расходы по реализации практики отсутствуют.

#### **Ключевые факторы успеха**

Анализ отраслевых схем кадрового обеспечения служит основой для принятия соответствующего управленческого решения:

- При наличии на территории муниципального образования достаточного количества свободных трудовых ресурсов в целях их эффективного использования в качестве предложений могут выступать предложения по повышению транспортной доступности, по профессиональному обучению, подготовке и переподготовке по востребованным специальностям, организации информирования населения о возможностях трудоустройства в организациях, профориентации и трудоустройству выпускников;
- В случае дефицита трудовых ресурсов в качестве предложения может выступать проработка вопроса их привлечения из других муниципальных образований, регионов, стран. При этом необходимо согласовать с работодателем возможность использования разных режимов работы (включая вахтовый метод), возможность обеспечения жильём;
- В случае отсутствия кадров необходимой квалификации в соответствии с кадровой потребностью необходимо представить предложения по подготовке кадров в образовательных организациях, безработных граждан в рамках программ содействия занятости населения, за счёт работодателя. При необходимости значительных объёмов подготовки кадров формируются предложения по открытию новых профессий, специальностей, направлений подготовки.

#### **Возможности тиражирования практики**

Практика может быть тиражирована как на региональный, так и на муниципальный уровень. Все необходимые методические материалы разработаны.

## 1.2. Практика Новосибирского авиастроительного лицея и научно-образовательного кластера

### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

В Новосибирской области активно реализуется кластерная политика.

Под кластером понимается объединение предприятий — поставщиков оборудования, комплектующих, специализированных производственных и сервисных услуг, научно-исследовательских и образовательных организаций, связанных отношениями территориальной близости и функциональной зависимости в сфере производства и реализации товаров и услуг (постановление Правительства Новосибирской области от 16 апреля 2012 года № 187-п «Об утверждении концепции кластерной политики Новосибирской области»).

### Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика

Основная проблематика:

- Реализация системы непрерывного образования в подготовке высококвалифицированных кадров, обладающих профессиональными предметно-специализированными компетенциями, способные работать в инновационных производственных условиях;
- Развитие учебно-производственных и исследовательских комплексов максимально приближенных к производственным условиям;
- Сокращение периода адаптации в производственном процессе молодых специалистов.

### Описание практики

С целью повышения конкурентоспособности отечественной авиастроительной отрасли, реализации современных научно-производственных требований к качеству подготовки выпускников и качеству образовательных услуг, удовлетворения требований современного рынка труда к уровню подготовки кадров специалистов в авиастроительной отрасли Новосибирской области, оптимизации и сокращения затрат при осуществлении образовательного процесса научно-производственной направленности создан Консорциум «Научно-производственный образовательный кластер авиастроения Новосибирской области».

Задачами данного кластера являются:

- Подготовка высококвалифицированных специалистов, обладающих профессиональными предметно-специализированными компетенциями в области авиастроения, способных применять умения и навыки в инновационных производственных условиях;
- Повышение конкурентоспособности и экономического потенциала участников кластера за счет эффективного взаимодействия, связанного с их участием в подготовке специалистов, включая расширение доступа



- к инновациям, технологиям, специализированным услугам и высококвалифицированным кадрам;
- Создание комплекса образовательных структур различного уровня в области авиастроения в связи с расположением в регионе большого количества предприятий отрасли, таких как: Филиал ОАО «Компания Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова», СибНИА, ОАО «НАРЗ», Аэропорт «Толмачево», ОАО «Сибирь-Техник»;
  - Реализация концепции непрерывного образования в рамках модели «школа - лицей - колледж – вуз – предприятие» в условиях кластерного взаимодействия;
  - Совместное использование оборудования и материально-технической базы участников инновационно-образовательного кластера с целью формирования совместных учебно-производственных и исследовательских комплексов;
  - Обеспечение способности молодых специалистов вступать в производственный процесс авиастроительных предприятий с минимальным периодом адаптации.

Ожидаемыми результатами реализации кластера авиастроения рассматриваются следующие:

- Получение экономического эффекта от реализации образовательного процесса профессиональной подготовки, сосредоточенной в одном районе с авиастроительными предприятиями;
- Создание системы взаимосвязанной и оптимизированной по срокам подготовки специалистов, способных эффективно работать в сфере высоких технологий авиастроения, через изучение инновационных дисциплин, прохождение непрерывной цепи производственных практик, подготовку и защиту реальных курсовых и выпускных квалификационных работ;
- Обеспечение для НАПО им. В.П. Чкалова и других авиастроительных предприятий гарантированного привлечения 50% выпускников образовательных организаций на конкретные рабочие места;
- Обеспечение целевой специализации выпускников образовательных организаций под актуальные задачи различных подразделений авиастроительных предприятий;
- Обеспечение высокого качества подготовки молодых специалистов, владеющих умениями и навыками работы в информационной среде авиастроительных предприятий на всех стадиях жизненного цикла изделий, способных вступать в производственный процесс с минимальным периодом адаптации.

### **Основные участники практики и их роль**

В составе Консорциума:

- НАЗ им. В.П. Чкалова;

- Сибирский научно-исследовательский институт авиации им. С.А. Чаплыгина;
- Новосибирский государственный технический университет (НГТУ);
- Новосибирский авиационный технический колледж (НАТК);
- Новосибирский авиастроительный лицей (НАЛ).

### Нормативная база

Перечень документов:

- Генеральное соглашение о создании Консорциума «Научно-производственный образовательный кластер авиастроения Новосибирской области»;
- Приказ Минтруда Новосибирской области «О создании специализированного отраслевого центра подготовки квалифицированных кадров (ресурсного центра) в сфере авиастроения Новосибирской области»;
- Положение об отраслевом совете по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов для предприятий авиационной отрасли Новосибирской области;
- Договор о непрерывной подготовке специалистов в области авиастроения;
- Договор о сетевой форме реализации образовательных программ практикоориентированного (дуального) обучения;
- Договор о стратегическом партнерстве и сетевом взаимодействии в области среднего профессионального образования;
- Договор о подготовке специалиста.

### Ключевые факторы успеха

Данное нормативное правовое регулирование позволяет участникам кластера обеспечить:

- Создание условий по освоению школьниками программ допрофессиональной подготовки, получению политехнических знаний, обучению по программам профессиональной подготовки по профессиям авиастроительной отрасли;
- Разработку и реализацию интегрированных программ сокращенного обучения на основе преемственности программ подготовки квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена и высшего образования;
- Реализацию отдельных профессиональных модулей в рамках реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования;
- Реализацию программ прикладного бакалавриата; проведения учебной практики в ресурсном центре авиастроительного лицея; 5. организацию производственной практики на базе предприятия;

- Проведение стажировок и переподготовки преподавателей лицея, колледжа и университета на предприятиях;
- Проведение НИОКР по заданиям предприятий;
- Привлечение специалистов предприятия к преподавательской деятельности;
- Привлечение студентов к научной деятельности.

### **1.3. Сопровождение талантливой молодёжи региона: формирование профессиональной элиты в Белгородской области**

#### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

В мае 2015 года Правительством Российской Федерации принят Комплекс мер по реализации Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов на 2015 – 2020 годы, по определениям которой одаренная (талантливая) молодежь — это лица, выделяющиеся яркими, очевидными, иногда выдающимися, фиксируемыми признанными специалистами в соответствующей сфере достижениями, в сфере науки. В ноябре 2015 года вышло постановление Правительства (№1239) «Об утверждении правил выявления детей, проявивших выдающиеся способности, сопровождения и мониторинга их дальнейшего развития». Данный документ включает формы поддержки одаренных детей, в том числе персональную работу и профориентацию, содействие в трудоустройстве. Однако в настоящее время система сопровождения талантливой молодежи предполагает поиск новых форм выявления талантливой молодёжи, разработку механизма её сопровождения, формирование условий для профессиональной самореализации в обществе. На сегодняшний день отток талантливой молодежи из регионов в мегаполисы и страны зарубежья составляет 80% от числа одаренных детей. Существенной проблемой на сегодняшний день является несовершенство форм и способов выявления профессиональных способностей, компетенций и навыков талантливой молодежи. Существующие на сегодняшний день в регионах технологии выявления и сопровождения талантливой молодёжи не всегда отвечают современным требованиям; формы закрепления студентов и дальнейшее их трудоустройство на производстве не всегда ориентированы на отбор талантливых обучающихся, имеющих профессиональные способности, компетенции и навыки.

#### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Практика направлена на совершенствование механизма выявления, сопровождения и закрепления за работодателем талантливой молодежи Белгородской области; создание системы наставничества талантливых детей и молодёжи на уровне муниципальных образований, вузов области; создание базы информационных и методических материалов по отраслям для отбора наиболее талантливых студентов; гарантированное трудоустройство в ведущих предприятиях/организациях выпускников из числа талантливой молодёжи; формирование базы данных талантливых выпускников образовательных

организаций области, обучающихся в ведущих вузах РФ и в зарубежных образовательных организациях; включение выпускников вузов из числа талантливой молодежи в областной кадровый резерв органов законодательной (представительной) и исполнительной власти муниципального и регионального уровня.

### **Описание практики**

Основная деятельность проекта связана с работой над созданием банка данных одаренных детей и молодёжи в муниципальных образованиях; проведением муниципальными образованиями тестирования на выявление одаренности детей и молодёжи и профориентацией талантливой молодёжи; проведение мониторинга поступления выпускников общеобразовательных организаций из числа одаренной молодёжи в организации ВО и ПОО; закрепление наставников за одаренными детьми и молодёжью на муниципальном уровне, на уровне организации ВО и ПОО; закрепление наставников из числа топовых специалистов компаний; разработка индивидуальных траекторий развития талантливой молодежи; организация и проведение стажировок талантливой молодежи в научных учреждениях, передовых компаниях РФ; формирование базы данных талантливых студентов, выпускников образовательных организаций области, обучающихся в ведущих вузах РФ и в зарубежья; организацию трудоустройства талантливой молодежи в ведущие компании региона; разработка мер социальной поддержки талантливой молодежи при трудоустройстве в ведущие организации и компании (предоставление социального пакета, служебного жилья и т. д.); внедрение технологий рекрутинга талантливых студентов, обучающихся в ведущих вузах центральных регионов и зарубежья, которые предполагают организацию менторства (сопровождения) со стороны потенциального работодателя (дополнительные стипендии, оплата обучения) и дальнейшее трудоустройство в ведущих компаниях/ предприятиях/ области.

### **Основные участники практики и их роль**

Белгородская область - Субъект, реализующий практику

### **Описание механизма становления практики**

- Сформирована регламентирующая база по выявлению и сопровождению талантливой молодёжи;
- Отработан механизм выявления и сопровождения талантливых обучающихся образовательных организаций области;
- Организовано сопровождение талантливой молодёжи на уровне образовательных организаций с закреплением кураторов из числа молодых ученых;
- Осуществлено закрепление талантливых студентов за ведущими компаниями и организациями региона;
- Организована работа по трудоустройству талантливой молодежи в ведущие компании региона.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Устойчивость практики обеспечивается за счет средств:

- Регионального бюджета (подпрограмма государственной программы области);
- Средств хозяйствующих субъектов (создание условий для прохождения стажировок, проведение конкурсов по выявлению талантливой молодёжи).

### **Нормативная база**

Перечень документов:

- Концепция работы с талантливыми детьми и молодёжью;
- Комплекс мер по реализации Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов на 2015 - 2020 годы;
- Распоряжение Правительства Белгородской области «Об утверждении плана мероприятий по реализации Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов на 2015 - 2020 годы в Белгородской области».

### **Ключевые факторы успеха**

- Разработан механизм выявления и сопровождения одаренных детей и молодёжи, включая закрепление за каждым наставника и подготовку индивидуального плана развития;
- Заключены соглашения с муниципальными образованиями региона, в рамках соглашений созданы рабочие группы, в которые входят заместители глав администрации, начальники управлений образования, культуры и молодёжной политики; руководители центров по работе с одаренными детьми;
- В каждом муниципальном образовании сформирован банк данных одаренных детей и молодёжи;
- За каждым обучающимся закреплены наставники из числа представителей органов местного самоуправления, специалистов по работе с молодёжью, педагогического сообщества;
- Для каждого талантливого обучающегося разработана индивидуальная траектория развития. Сформирован банк данных талантливой молодёжи, обучающейся в образовательных организациях профессионального и высшего образования. Организован ряд мероприятий по выявлению талантливых обучающихся (чемпионаты кейсов по отраслям, конкурсы грантов, олимпиады профессионального мастерства);
- Данные о талантливых обучающихся внесены в областной банк данных «Кадровый резерв» для дальнейшего мониторинга их профессионального становления (поступление в организации высшего образования и профессиональные образовательные организации).

### **Возможности тиражирования практики**

Практика внедрения может быть тиражирована в различных регионах России. Для успешного тиражирования практики необходимы:

- Разработка нормативной базы, регламентирующей внедрение механизма сопровождения;
- Заключение соглашений органа власти, курирующего данную деятельность с отраслевыми советами работодателей, ведущими предприятиями региона в целях поддержки талантливых студентов, содействия их профессиональному развитию и дальнейшему трудоустройству;
- Формирование банка данных талантливых детей и молодёжи;
- Трансляция информации о внедрении практики в регионе через средства массовой информации.

#### **1.4. Практика реализации закона «О молодом специалисте в Самарской области»**

##### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Сниженный интерес молодежи к получению среднего профессионального образования и трудовой деятельности по рабочим профессиям приводит к профессионально-квалификационному несоответствию на рынке труда между потребностью работодателей в первую очередь именно в специалистах рабочих профессий и стремлением молодых людей к получению высшего образования по не обеспеченным необходимым количеством вакансий, но «престижным» специальностям. Вследствие этого снижается численность занятых в экономике в возрасте от 20 до 29 лет и возрастает численность безработных, имеющих высшее образование. Одновременно, в структуре безработных увеличивается доля служащих и уменьшается доля рабочих, а в составе вакансий наблюдается противоположная тенденция. В возрастной структуре промышленных предприятий региона преобладает старшая возрастная группа. Доля молодежи в два раза ниже необходимой для нормального воспроизводства возрастной структуры. Таким образом, учитывая вышеизложенные обстоятельства, было принято решение о комплексном подходе к решению проблемы притока молодых квалифицированных рабочих кадров на предприятия за счет разработки и принятия закона, направленного на предоставление мер поддержки молодым людям, обучившимся и трудоустроившимся по востребованным региональным рынком труда рабочим профессиям, что в свою очередь привело бы к популяризации данных профессий среди молодежи.

##### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Уменьшается доля вакансий для рабочих в общем количестве открытых вакансий; Повышается уровень трудоустроенных молодых людей от общего числа молодых людей, обратившихся в службу занятости; Обеспечивается рост популярности выбора рабочих специальностей для обучения среди абитуриентов

##### **Описание практики**

В целях поддержки молодых специалистов востребованных профессий в Самарской области разработан, принят и реализуется региональный Закон «О

молодом специалисте в Самарской области», в соответствии с которым данной категории граждан оказываются следующие виды государственной поддержки:

- Ежегодная денежная выплата за каждый отработанный год (на протяжении 3-х лет);
- Компенсация затрат на научно-исследовательскую и инновационную деятельность;
- Компенсация затрат по временному найму жилого помещения.

Меры поддержки предоставляются центрами занятости населения Самарской области. Также Закон предусматривает поддержку работодателей, которым выплачиваются субсидии в целях возмещения понесенных ими затрат на организацию наставничества, или дополнительного профобразования молодых специалистов. По результатам первых полутора лет реализация закона имела положительный эффект в части повышения интереса молодежи к востребованным на рынке труда рабочим профессиям, так в 2016 году в сравнении с 2014 годом возросло количество поданных заявлений на обучение в образовательные организации региона по целому ряду специальностей, включенных в перечень востребованных. На региональном рынке труда постепенно стабилизируется ситуация с количеством незанятых вакансий по рабочим специальностям, трудоустройством и профессиональной ориентацией молодежи. Дальнейшая реализация закона позволит: создать условия для обеспечения предприятий региона работниками заданной квалификации и в необходимом количестве; повысить привлекательность региона для студентов; установить профессионально-квалификационное соответствие спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда.

#### **Основные участники практики и их роль**

- Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области — разработка Закона «О молодом специалисте в Самарской области», подзаконных актов, методическое сопровождение реализации закона, планирование средств областного бюджета на выплату мер социальной поддержки;
- Центры занятости населения Самарской области - ведение реестра молодых специалистов; определение соответствия соискателя критериям понятия «молодой специалист»; решение о включении соискателя в реестр молодых специалистов;
- Комиссия по формированию перечня востребованных профессий (специальностей) — утверждение и актуализация перечня востребованных профессий (специальностей).

#### **Описание механизма становления практики**

- Разработка закона «О молодом специалисте в Самарской области» и ряда подзаконных актов, в том числе утверждение перечня востребованных профессий;
- Исполнители - министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области, общественные объединения, работодатели;

- Реализация закона «О молодом специалисте в Самарской области» в части адресного оказания поддержки молодым специалистам. Исполнители - министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области, центры занятости населения Самарской области;
- Организация информационной кампании, направленной на популяризацию Закона среди молодежи и работодателей (изготовление справочных буклетов, трансляция аудио- и видеороликов, в областном радио- и телеэфире). Исполнитель - министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области;
- Взаимодействие с образовательными организациями и работодателями в части содействия адресному оказанию поддержки молодым специалистам и предоставлению субсидий работодателям. Исполнитель - министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

### **Нормативная база**

Перечень документов:

- Закон Самарской области от 06.07.2015 № 76-ГД «О молодом специалисте в Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области»;
- Распоряжение Правительства Самарской области от 15.12.2015 № 1024-р «Об образовании комиссии по формированию перечня востребованных профессий (специальностей);
- Распоряжение Правительства Самарской области от 28.12.2015 № 1066-р «Об утверждении Перечня востребованных профессий (специальностей)».

### **Ключевые факторы успеха**

Несмотря на то, что 2016 год стал первым годом, когда профессиональная ориентация абитуриентов происходит с учетом вступления в силу настоящего закона, уже на данном этапе можно говорить о положительном влиянии практики на повышение интереса молодежи к востребованным на рынке труда рабочим профессиям, так в 2016 году в сравнении с 2014 годом возросло количество поданных заявлений на обучение в образовательные организации региона по целому ряду специальностей, включенных в перечень востребованных:



| Наименование специальности   | Подано заявлений на обучение в 2014 году | Подано заявлений на обучение в 2016 году | Процент увеличения количества поданных заявлений в 2016 году |
|--|--|--|--|
| Радиоэлектронные приборные устройства                                      | 25                                       | 68                                       | 172,0  |
| Литейное производство черных и цветных металлов                            | 14                                       | 25                                       | 78,6   |
| Химическая технология органических веществ                                 | 132                                      | 203                                      | 53,8   |
| Технология машиностроения  | 574                                      | 876                                      | 52,6   |
| Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям) | 320                                      | 476                                      | 48,8   |
| Сварочное производство   | 383                                      | 543                                      | 41,8   |
| Обработка металлов давлением   | 26                                       | 36                                       | 38,5   |
| Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)        | 381                                      | 497                                      | 30,4   |
| Переработка нефти и газа   | 293                                      | 364                                      | 24,2   |
| Автоматические системы управления  | 55                                       | 64                                       | 16,4   |

Принимая во внимание, что закон начал реализовываться с 01.01.2016, а срок обучения по программам среднего профессионального образования составляет 3-4 года, максимальный положительный эффект от реализации закона на региональный рынок труда начнется в 2018 году, но уже сейчас ситуация характеризуется рядом положительных изменений:

- В общем количестве открытых вакансий по сравнению с ситуацией двумя годами ранее уменьшилась доля вакансий для рабочих (на 30.06.2017 – с 72,2% до 48,7%), что свидетельствует о растущем удовлетворении потребности региональных работодателей в специалистах рабочих профессий;
- Уровень трудоустройства молодых людей от общего числа молодых людей, обратившихся в службу занятости за полтора года реализации практики увеличился на 5,7 % (с 65,8% до 71,5 %), что может свидетельствовать о том, что меры поддержки, предоставляемые в соответствии с законом, оказывают положительный эффект на привлекательность для молодежи вакансий, имеющих в базе службы занятости.

### **Возможности тиражирования практики**

Практика может быть тиражирована как эффективный элемент системы управления кадровым обеспечением в любом субъекте РФ, с учетом разработки аналогичного комплекта нормативно-правовых актов и механизма оказания мер поддержки.

## 2. Переподготовка взрослого населения и деятельность Центров занятости в системе кадрового обеспечения

### 2.1. Модернизация Службы занятости Ульяновской области

#### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Функционал службы занятости населения Ульяновской области давно вышел за рамки закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». Современный рынок труда ставит новые задачи перед службой занятости населения, в связи с чем, назрела необходимость её реорганизационных преобразований.

С 01 июля 2017 года областные государственные центры занятости населения Ульяновской области реорганизованы в одно юридическое лицо ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области».

#### Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика

- Увеличение доли трудоустроенных граждан от числа обратившихся до 72%;
- Увеличение к 2020 году численности занятых (работающих) инвалидов в общей численности инвалидов трудоспособного возраста, проживающих на территории Ульяновской области до 50 %;
- Увеличение численности трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы до 75 %;
- Сохранение численности безработных граждан, охваченных мероприятиями по профилированию, в общей численности, зарегистрированных в отчётном периоде безработных граждан на уровне 95 %.

#### Описание практики

Основная цель реорганизации – повышение доступности и качества услуг для населения и работодателей и внедрение новых форм работы посредством оптимизации и перераспределения штата сотрудников в зависимости от численности экономически активного населения и количества работодателей муниципального образования.

Филиалы ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области» на территориях муниципальных образований являются институтом борьбы за человеческий капитал и развитие человеческого потенциала. Задачей каждого специалиста ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области» является социальное сопровождение клиентов на рынке труда, начиная со стадии их профессионального становления, до стадии начала трудовой деятельности, помогая, при необходимости, сменить сферу трудовой деятельности (тем самым повышая мобильность трудовых ресурсов), и заканчивая на стадии завершения активного трудового долголетия.

Совершенствуется организация взаимодействия с хозяйствующими субъектами на предмет необходимости комплектации кадров, в том числе активная

работа по взаимодействию с организациями, реализующими инвестиционные проекты на территории региона посредством создания в структуре ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области» «Центра кадрового обеспечения», оказывающего спектр услуг, выходящих за рамки госуслуг, предоставляемых филиалами ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области», инструментарием которого является тесное взаимодействие с работодателями.

Кроме того, планируется повышение эффективности трудоустройства молодёжи и их конкурентоспособности на рынке труда Ульяновской области посредством создания в структуре ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области» «Молодёжного центра трудоустройства», так же оказывающего спектр услуг, выходящего за рамки госуслуг, предоставляемых 23 филиалами ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области».

Разработка и внедрение обновлённой идеологии и технологии работы с населением, работодателями, кадровыми агентствами и социальными партнёрами возможны через повышение уровней качества образования, квалификации и культуры работников, предоставление широкому кругу работников условий для расширения профессиональных знаний, непрерывного совершенствования своего мастерства, самовыражения и развития организационной культуры.

Показатели эффективности работы ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области» сформированы и основаны на требованиях, предъявляемых к органам государственной службы занятости федеральным центром.

Механизм внедрения КРІ увязан с показателями материального стимулирования работников, тем самым повышая мотивацию на достижение результата. Внедрение КРІ непосредственно побуждает специалистов к развитию потенциальных способностей, более интенсивной и продуктивной трудовой деятельности, творческому отношению к труду.

Разработка дополнительных ключевых показателей эффективности (КРІ) для руководителей и специалистов учреждений службы занятости населения позволяет более дифференцированно подходить к оценке работы не только каждого учреждения в целом, но и к оценке работы каждого специалиста.

Для подтверждения квалификации, уровня знаний и умений руководителей и специалистов службы занятости проводятся регулярные аттестационные кампании. Так в апреле – мае 2017 году, в рамках реорганизационных мероприятий перед созданием одного юридического лица – ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области» проведена аттестация работников и руководителей областных государственных казённых учреждений центров занятости населения Ульяновской области, которые, в свою очередь, в результате реорганизации были присоединены к ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области». По итогам данного мероприятия была проведена значительная замена и ротация кадров.

С целью повышения квалификации сотрудников ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области» разработан План повышения квалификации сотрудников до 2020 года.

### **Основные участники практики и их роль**

Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области отвечает за организацию мероприятий по реформированию службы занятости населения Ульяновской области проводились Агентством по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области и областными государственными казёнными учреждениями центрами занятости населения Ульяновской области. В этой связи соисполнителями Проекта являются данные учреждения

#### **Описание механизма становления практики**

- Реорганизация ОГКУ Центров занятости населения муниципальных образований Ульяновской области путём объединения в одно юридическое лицо – ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области», посредством оптимизации расходов и перераспределения штата сотрудников в зависимости от численности экономически активного населения и количества работодателей муниципального образования;
- Создание «Центра обеспечения кадрами» и «Молодёжного центра трудоустройства», оказывающие спектр услуг, выходящих за рамки госуслуг, предоставляемых 23 филиалами ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области», на базе ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области»;
- Внедрение системы KPI для руководителей ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области», что, по мнению участников внедрения успешной практики, позволит увеличить эффективность работы службы занятости населения к 2020 году;
- Повышение квалификации сотрудников ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области» до 2020 года.

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Финансирование проекта предусмотрено в рамках реализации государственной программы «Социальная поддержка и защита населения Ульяновской области» на 2014 - 2020 годы».

#### **Нормативная база**

Перечень документов:

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.01.2017 № 17 «Об утверждении единых требований к деятельности органов службы занятости»;
- Постановление Правительства Ульяновской области от 02.08.2017 № 382-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Кадровый центр Ульяновской области»;
- Распоряжение Правительства Ульяновской области от 20.02.2017 №76-пр «О реорганизации областных государственных казённых учреждений, находящихся в ведении Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области»;

- Распоряжение Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области от 31.07.2017 № 63-р «Положения о выплате за качество выполняемых работ директору областного государственного казённого учреждения Кадровый центр Ульяновской области».

### Ключевые факторы успеха

Ожидаемыми результатами реализации мероприятий проекта:

- Создание единого юридического лица, которое позволит упростить работу по оказанию государственных услуг населению.
- Реализация возможности взаимодействия с организациями региона по новым технологиям, позволяющим эффективно оказывать услуги, в том числе, и вне административных регламентов. Увеличение доли трудоустроенных молодых специалистов до 80% к 2020 году. Обеспечение кадрами инвестиционных проектов:
  - 5-6 инвесторов в 2018 году;
  - 6-8 инвесторов в 2019 году;
  - 10 инвесторов – 2020 год.
- Увеличение эффективности работы службы занятости населения к 2020 году, по таким показателям как:
  - увеличение доли трудоустроенных граждан от числа обратившихся до 72 %;
  - увеличение к 2020 году численности занятых (работающих) инвалидов в общей численности инвалидов трудоспособного возраста, проживающих на территории Ульяновской области до 50 %;
  - увеличение численности трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы до 75 %;
  - сохранение численности безработных граждан, охваченных мероприятиями по профилированию, в общей численности зарегистрированных в отчётном периоде безработных граждан на уровне 95 %;
  - охват услугами службы занятости населения не менее 30 % экономически активного населения региона;
  - обеспечение потребности в трудовых ресурсах инвестиционных проектов региона не менее чем на 60 % от заявленной потребности;
  - увеличение банка вакансий, в том числе высокопроизводительных рабочих мест;
  - улучшение качества отношений и расширение уровня взаимодействия между работодателями и службой занятости, с учётом индивидуальных интересов сторон, что повлечёт за собой расширение возможностей трудоустройства клиентов службы занятости за счёт увеличения банка вакансий.

### 3. Взаимодействие с инвесторами

#### 3.1. Система «подготовки кадров под ключ» для инвестиционных проектов в Тюменской области

##### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

В настоящее время в Тюменской области разработаны долгосрочные стратегии инвестиционного развития базовых отраслей экономики региона: нефтегазового комплекса, лесного комплекса, пищевой промышленности, сельского хозяйства и рыболовства, машиностроительного комплекса, легкой промышленности, строительного комплекса, транспорта и логистики. Для благоприятного инвестиционного климата, создания условий для развития высокотехнологичных производств необходимо особое внимание уделить развитию системы профессионального образования, подготовке рабочих кадров и специалистов.

##### Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика

Стратегической целью создания региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности является удовлетворение потребности рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству высококвалифицированных, лояльных и хорошо мотивированных кадрах, способных обеспечить развитие региона.

Так, в Тюменской области отработана система «подготовки кадров под ключ» для инвестиционных проектов. В регионе осуществляется опережающая подготовка кадров для инвестиционных проектов, реализуемых и планируемых к реализации путем получения данных о потребностях инвестора в конкретных кадрах на ранней стадии реализации проекта и выдачи информации в виде государственных заданий профессиональным образовательным организациям.

Выстроено тесное взаимодействие профессиональных образовательных организаций с ведущими отраслевыми предприятиями и ассоциациями. Инициатор инвестиционного проекта, нуждающийся в квалифицированных специалистах со средним профессиональным образованием, может подать свою заявку на подготовку кадров в уполномоченный орган исполнительной власти Тюменской области.

В соответствии с заявленной потребностью обеспечивается профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации рабочих кадров предприятий, реализующих инвестиционные проекты, на базе профессиональных образовательных организаций, а также на базе многофункциональных центров подготовки кадров.

В структуре рабочих профессий и специальностей преобладают направления подготовки, соответствующие приоритетным отраслям экономики Тюменского региона.

##### Описание практики

- Ведение реестра планируемых и реализуемых инвестиционных проектов, действующих производств в Тюменской области;

- Оперативное реагирование на обновление производства и текущие запросы работодателей;
- Формирование попечительских советов профессиональных образовательных организаций с введением в их состав руководителей современных крупных предприятий и отраслевых инвесторов;
- Подготовка кадров за счет средств бюджета Тюменской области в многофункциональных центрах прикладных квалификаций;
- Реализация гибких программ профессионального обучения с применением сетевых форм взаимодействия;
- Внедрение корпоративных практик крупных промышленных предприятий, финансовых компаний и бизнес-структур;
- Проведение обучающих семинаров для бизнес-сообщества, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам инвестиционной и предпринимательской деятельности;
- Самодиагностика качества преобразований и готовности к работе в проекте, общественный контроль и «обратная связь» от бизнес-сообщества;

#### **Основные участники практики и их роль**

- Департамент образования и науки Тюменской области;
- Департамент инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области.

#### **Описание механизма становления практики**

В регионе проведена работа по формированию механизмов, позволяющих обеспечить гибкое реагирование системы профессионального образования на динамичные изменения в экономическом секторе Тюменской области, в том числе, направленных на эффективное решение задач, поставленных работодателями. Инициатор инвестиционного проекта, нуждающийся в квалифицированных специалистах со средним профессиональным образованием, может подать свою заявку на подготовку кадров в Департамент образования и науки Тюменской области, удовлетворение которой возможно, как в рамках государственного, так и частного заказа. В соответствии с заявленной потребностью на базе профессиональных образовательных организаций обеспечивается профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации рабочих кадров предприятий, за счет средств областного бюджета под конкретные инвестиционные проекты региона.

Опережающую подготовку кадров для работы в отраслях, обеспечивающих модернизацию и технологическое развитие экономики региона через сеть территориально ориентированных многофункциональных центров прикладных квалификаций (далее – МФЦПК), созданных на базе профессиональных образовательных организаций в городах Тюмень, Ялуторовск, Тобольск, Ишим. В 9 МФЦПК ежегодно (20% за счет предприятия заказчика и 80% за счет средств областного бюджета) обеспечивается подготовка около 4000 человек, в том числе для инвестиционных проектов региона. На их базе продолжена работа по расширению доступа к получению профессиональных квалификаций занятого населения,

прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения.

В рамках государственной программы Тюменской области «Развитие образования и науки» до 2020 года Департаментом образования и науки Тюменской области проводится комплексный анализ:

- Текущего состояния рынка труда и прогнозных данных состояния рынка труда и востребованности специалистов в разрезе профессий и специальностей на трехлетний период, представленных Департаментом труда и занятости населения Тюменской области, отраслевыми департаментами;
- Подготовки, выпуска и распределения специалистов, представленных образовательными организациями, оказывающими образовательные услуги в сфере профессионального образования;
- Численности выпускников общеобразовательных организаций в текущем году.

Распределение государственного задания на подготовку кадров осуществляется на основе анализа потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах и взаимодействия с работодателями и их объединениями.

Регулирование объема подготовки обеспечивается на основе проведения конкурсного отбора с учетом показателей эффективности деятельности организаций по реализации программ подготовки.

В рамках деятельности совета директоров профессиональных образовательных организаций Тюменской области рабочей комиссией по кадровому обеспечению инвестиционных проектов, реализуемых в Тюменской области, осуществляется анализ мероприятий проводимых в профессиональными образовательными организациями Тюменской области в рамках подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, необходимых для работы на производствах, создаваемых в результате реализации инвестиционных проектов на территории Тюменской области. Под запросы работодателей только за последние 3 года открыта подготовка более, чем по 50 новым профессиям и специальностям. При непосредственном участии работодателей разработаны и реализуются программы подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, служащих в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, программы практик и стажировок

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Проект реализуется в рамках государственной программы Тюменской области «Развитие образования и науки» с привлечением средств инвестиционных проектов, предприятий-партнеров.

За период с 2011 года по первый квартал 2017 года заключено 196 трехсторонних соглашений между Правительством Тюменской области,



предприятиями-работодателями и профессиональными образовательными организациями по взаимодействию в сфере подготовки квалифицированных кадров.

Обучающимся в рамках соглашений предоставляется возможность закреплять теоретические основы и получать практические навыки, совершенствовать профессиональные компетенции в реальных производственных условиях

#### **Нормативная база**

Перечень документов:

- Распоряжение Правительства Тюменской области о кадровом обеспечении инвестиционных проектов;
- Распоряжение Правительства Тюменской области «О принципе подготовки кадров «под ключ» для инвестиционных проектов в Тюменской области».

#### **Ключевые факторы успеха**

- Отработанный механизм ускоренной профессиональной подготовки и переподготовки по специальностям, соответствующим инвестиционной стратегии развития региона и потребностям инвесторов;
- Обеспечение насыщения области квалифицированными рабочими кадрами под конкретные инвестиционные проекты;
- Удовлетворение кадровой потребности предприятия;
- Повышение качества и гарантия трудоустройства выпускников профессиональных учреждений;
- Повышение профессиональной компетентности рабочих кадров;
- Увеличение доли выпускников, поступающих на специальности, востребованные в регионе;
- Снижение оттока успешных детей из региона.

#### **Возможности тиражирования практики**

Тиражирование практики возможно при наличии заинтересованности и солидарного вклада каждой из сторон.

### **3.2. Кадровое обеспечение инвестиционного проекта в ОЭЗ «Алабуга» в Республике Татарстан**

#### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Сегодня в ОЭЗ разрабатывают и реализуют кадровую политику, нацеленную на профессиональное развитие и привлечение в открытую экономическую зону молодежи. Для этого, с одной стороны, на целевой основе обучают специалистов, а с другой — создают условия для того, чтобы эти специалисты оставались в регионе.

#### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Основное внимание инвесторов уделено налоговым преференциям, доступностью инфраструктуры.

В части кадрового потенциала рассматриваются такие показатели как:

- Уровень заработной платы;
- Уровень безработицы.

Кроме того, запрашиваются показатели по наличию вузов и колледжей в радиусе 200 км, количеству выпускников инженерных специальностей. Это не сильно влияет на решение инвестора о размещении, при этом данные вопросы возникают преимущественно уже после прохождения наблюдательного и экспертного совета ОЭЗ.

### Описание практики

Обеспечение инвесторов необходимым количеством кадров осуществляется следующим образом (приоритезированный список мероприятий по обеспечению кадрами):

- Точечный поиск инженеров и их обучение (дополнительное образование). Когда субъект бизнеса получает статус резидента, с уже спланированной детально потребностью, обращается к представителям ОЭЗ с запросом на кадры. Взаимодействие по обеспечению кадровой потребности происходит на уровне планируемого штатного расписания предприятия. При этом резиденты преимущественно самостоятельно решают вопросы по обеспечению производства инженерными кадрами, переподготавливая найденные кадры. Это обусловлено, прежде всего, точечным характером запроса и наличием специализированных корпоративных стандартов;
- Поиск кадров на рабочие профессии через ресурсный центр (на базе Елабужского политехнического колледжа);
- Заключение соглашений с учебными заведениями о подготовке кадров. Например, завод «Форд Соллерса», турецкая компания «Кастамону Энтегре» и др. резиденты сотрудничают с Елабужским политехническим колледжем.

### Стадии инвестиционного проекта

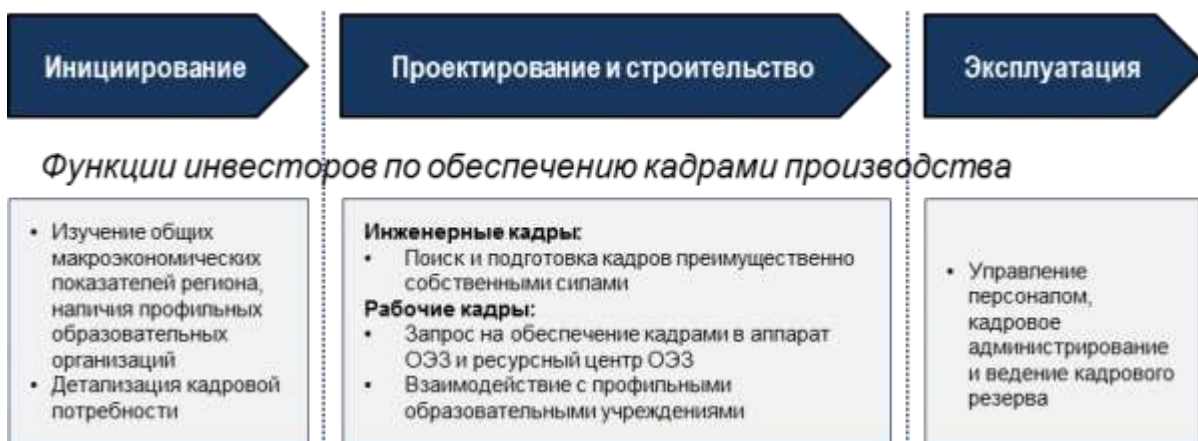


Рисунок 1. Функциональная схема взаимодействия с инвесторами в процессе запуска и реализации проектов в ОЭЗ «Алабуга»

### Взаимодействие инвесторов с учебными заведениями

Резиденты ОЭЗ «Алабуга» выстраивают прямое взаимодействие с образовательными учреждениями. Например, у Елабужского политехнического колледжа выстроено взаимодействие с заводом «Форд Соллерс». Предприятие не только заказывает необходимые кадры, но и активно участвует в формировании

учебной программы. В будущем в этом образовательном учреждении планируют также готовить специалистов нефтехимии.

#### **Основные участники практики и их роль**

- Особая экономическая зона промышленно-производственного типа «Алабуга» - субъект, реализующий практику;
- Ресурсный центр «Алабуга» - осуществляет подготовку кадров. Ресурсный центр занимается не только самостоятельным поиском работников, но и активно взаимодействует с учебными заведениями, проводит подготовку специалистов по наиболее востребованным на сегодняшний день направлениям.

#### **Ключевые факторы успеха**

В сентябре 2016 год Ресурсный центр обеспечил 49 человек под потребности резидентов ОЭЗ «Алабуга».

В течение прошлого года особой экономической зоне удалось задействовать уже 20 заведений высшего и среднего профессионального образования не только в Елабуге, но и в соседних городах. Также за этот период были обучены более 1,4 тысячи человек. Более тысячи из них окончили краткосрочные курсы переподготовки, а еще 74 человека прошли стажировку в специальных учебных центрах.

## **4. Эффективный колледж - учебный завод**

### **4.1. Эффективный колледж – учебный завод в Тамбовской области**

#### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

В настоящее время приоритетами развития профессионального образования являются обеспечение его конкурентоспособности, постоянное обновление технологий, адаптация образования к запросам и требованиям динамично меняющейся экономики и социальной сферы.

Тамбовская область неоднократно входила в число победителей конкурсных отборов, проводимых на федеральном уровне. В связи с этим было принято решение об интеграции приоритетных направлений в инновационный проект – создание комбината школьного питания.

Комбинат функционирует на площадках двух колледжей – ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» и ТОГБОУ «Колледж торговли, общественного питания и сервиса». Платформой для выстраивания Комбината школьного питания стали мясной, рыбный, птице-гольевой, мучной, кондитерский и овощной цеха, а также лаборатория-студия пищевых производств и лаборатория качества, оснащенные современным технологическим и лабораторным оборудованием. В регионе была выстроена модель управления системой школьного питания, начиная от прогнозирования имеющихся потребностей, планирования и организации производства до анализа удовлетворённости потребителей качеством пищевой продукции.

## **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

С целью удешевления стоимости школьных обедов в условиях постоянного роста цен, контроля за качеством поступающего сельскохозяйственного сырья в системе образования области реализован принцип «от грядки до тарелки». Его суть заключается в следующем: в профессиональных образовательных организациях аграрного профиля созданы учебно-производственные хозяйства с хорошей материальной базой (земель сельскохозяйственного назначения – 5846,6 га, с/х техники – 497 ед.). В них выращивается сельскохозяйственная продукция с заданными свойствами.

Такая система позволяет решать целый ряд задач – жёстко контролировать качество исходного сырья, процессы производства пищевой продукции, а самое главное – реинвестировать полученные средства внутри самой системы образования, выстраивая эффективную экономику проекта.

### **Описание практики**

- Комбинат школьного питания осуществляет производство полуфабрикатов из мяса, птицы, рыбы и овощей, хлебобулочных и мучных кондитерских изделий для питания школьников. Ассортимент продукции комбината формируется в строгом соответствии с требованиями документов, регламентирующих детское и школьное питание. Особое внимание уделяется производству продукции повышенной пищевой ценности;
- Процесс производства полуфабрикатов, хлебобулочных и мучных кондитерских изделий осуществляется по традиционным и усовершенствованным технологиям силами студентов колледжей, которые проходят в цехах учебную и производственную практики;
- Полуфабрикаты из мяса, птицы, рыбы упаковываются и подвергаются шоковой заморозке, овощные полуфабрикаты упаковываются в пластиковые вакуумные пакеты;
- Полуфабрикаты перемещаются в камеру хранения (холодильную камеру) до момента комплектации заказов и транспортировки;
- Контроль качества сырья и производимой продукции осуществляется лабораторией учебного завода и государственными институтами;
- Изготовленная продукция доставляется в столовые общеобразовательных школ г. Тамбова и области, используется для организации питания студентов в столовых и буфетах колледжей, поступает в продажу в открытую розничную сеть.

Основными результатами функционирования комбината школьного питания на базе колледжей являются:

- Возможность приобретения студентами профессиональных навыков и первоначального опыта профессиональной деятельности на реальном производстве при соблюдении правил безопасности жизнедеятельности и требований СанПин;

- Обеспечение качественного питания школьников с использованием сельскохозяйственной продукции профессиональных образовательных организаций региона;
- Снижение закупочных цен на сырье и производственных затрат;
- Развитие колледжами дополнительных видов деятельности, приносящих доход.

#### **Основные участники практики и их роль**

- Управление образования и науки Тамбовской области – координатор;
- ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» - исполнитель.

#### **Описание механизма становления практики**

- Заключены договоры с поставщиками сырья, а также договоры с общеобразовательными школами г. Тамбова и Тамбовской области;
- Создан Межрегиональный центр инновационной кадровой и технологической политики в сфере школьного питания. Центр является площадкой, на которой осуществляется практическая подготовка нового поколения специалистов в сфере школьного питания, проводятся курсы повышения квалификации для уже работающих специалистов, с этой целью разработаны инновационные образовательные программы. Центром проводятся семинары, мастер-классы, курсы повышения квалификации для поваров и заведующих производством столовых образовательных учреждений области, межрегиональные обучающие семинары, региональные мероприятия.

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

В рамках реализации федеральных проектов было произведено оснащение современным технологическим и лабораторным оборудованием производственных цехов ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж имени И.Т. Карасева» и ТОГБПОУ «Колледж торговли, общественного питания и сервиса».

Мощность производства рассчитана для обслуживания 2-х разовым питанием 30 000 человек (30 000 рационов в сутки, 60 000 порций в сутки, без учета продажи в открытую розничную сеть).

#### **Нормативная база**

Перечень документов:

- «Стратегия социально-экономического развития Тамбовской области до 2020 года» (утверждена законом Тамбовской области от 4 декабря 2013 г. N 347-3);
- «Положение о межрегиональном центре инновационной кадровой и технологической политики в сфере школьного питания Тамбовского областного государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Многопрофильный колледж имени И.Т. Карасева» (утверждена приказом директора от 04.09.2013 №166).

#### **Ключевые факторы успеха**

Реализации проекта по созданию и эффективному функционированию комбината школьного питания на базе колледжей способствовали:

- Позиция и координирующая роль Управления образования и науки Тамбовской области;
- Наличие производственных цехов и лабораторий качества, оснащенных современным оборудованием;
- Стабильные поставки высококачественного, экологически чистого сырья и ингредиентов.

## Реализация ключевых элементов

### 5. Прогнозирование потребности в кадрах

#### 5.1. Прогнозирование потребности в кадрах в Тюменской области

##### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Состояние рынка труда и процессы в сфере занятости населения относятся к числу важных социально-экономических проблем. С одной стороны, рынок труда - элемент экономической системы, от эффективности функционирования которого зависит развитие экономики. С другой стороны, он отражает влияние этого развития на благосостояние населения и характер большинства социальных процессов, усиливая или сглаживая возникающие противоречия. Важно проследить, как рынок труда связан с экономической конъюнктурой и социальной обстановкой в регионе. Проведение мониторинга рынка труда Тюменской области обусловлено целью оценить социально-экономические изменения в регионе, выявить и исследовать тенденции на региональном рынке труда, а также максимально точно спрогнозировать основные показатели, необходимые для реализации и мер активной политики занятости и разработки мероприятий, направленных на обеспечение сбалансированности рынка труда.

##### Описание практики

Департамент труда и занятости населения Тюменской области ежегодно организует работу по проведению социологических исследований по перспективному развитию регионального рынка труда в соответствии с постановлением Правительства Тюменской области от 06.03.2006 № 46-п «Об организации мониторинга рынка труда Тюменской области». В рамках социологических исследований осуществляется сбор сведений о составе и перспективной потребности в кадрах с организаций, расположенных на территории Тюменской области, в том числе предприятий, реализующих и планирующих к реализации на территории региона инвестиционные проекты. На основе полученных данных, а также на основе анализа ситуации на рынке труда Тюменской области, Департамент труда и занятости населения Тюменской области формирует прогноз спроса и предложения рабочей силы на рынке труда региона.

##### Основные участники практики и их роль

- Департамент инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области предоставляет перечень инвестиционных проектов, реализуемых в Тюменской области;
- Департамент образования и науки Тюменской области - предоставляет сведения о выпуске специалистов;
- Торгово-промышленная палата Тюменской области - координатор проекта.

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Программный модуль для автоматизированной системы «Мониторинг рынка труда». Владелец - Департамент труда и занятости населения Тюменской области.

Финансирование осуществляется в рамках государственной программы Тюменской области «Содействие занятости населения и регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» до 2020 года.

#### **Нормативная база**

- Постановление Правительства Тюменской области от 06.03.2006г. №46-п.

#### **Ключевые факторы успеха**

В Тюменской области реализуется политика занятости, направленная на обеспечение баланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

#### **Возможности тиражирования практики**

Отчет формируется до 1 апреля и публикуется на интерактивном портале Департамента труда и занятости населения

## **5.2. Разработка прогноза потребностей рынка труда Чувашской Республики в квалифицированных кадрах**

### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Прогнозирование потребности рынка труда Чувашской Республики в квалифицированных кадрах в современных условиях выступает важной информацией, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Основной целью разработки прогноза потребностей рынка труда Чувашской Республики в квалифицированных кадрах является оценка и корректировка объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки в системе профессионального образования Чувашской Республики в соответствии с перспективными потребностями социально-экономического развития, запросами бизнеса и производства.

### **Описание практики**

В качестве основного метода прогнозирования потребности рынка труда Чувашской Республики в квалифицированных кадрах используется метод прогнозирования на основе планов инвесторов при реализации инвестиционных проектов. Метод заключается в том, что прогнозные оценки строятся на собственных оценках инвесторов о расширении или сокращении существующих рабочих места и (или) создании новых рабочих мест.

Ежегодно уполномоченное подразделение Минэкономразвития Чувашии направляет перечень инвестиционных проектов, реализуемых на территории Чувашской Республики в ответственные отделы Минэкономразвития Чувашии для определения потребности в квалифицированных кадрах по каждому инвестиционному проекту.

Перечень инвестиционных проектов определяется исходя из инвестиционных проектов, размещенных в информационной системе по автоматизированному формированию докладов о результатах и основных направлениях деятельности ОИВ Чувашской Республики и указанных в Стратегии социально-экономического развития Чувашской Республики до 2020 года, утвержденной Законом Чувашской Республики от 4 июня 2007 года №8.

Ответственные отделы после получения перечня инвестиционных проектов определяют потребность в квалифицированных кадрах по уровням профессионального образования в разрезе профессий и специальностей в соответствии с общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов по каждому инвестиционному проекту исходя из сведений, отраженных в инвестиционных проектах и рекомендаций инвесторов.

Уполномоченное подразделение Минэкономразвития Чувашии, после получения от ответственных отделов потребности, проводит анализ, оценку и обобщение полученной информации.

После утверждения Министром экономического развития, промышленности и торговли Чувашской Республики, Прогноз направляется в Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики для использования при установлении контрольных цифр приема граждан для обучения по аккредитованным программам подготовки квалифицированных кадров в образовательных организациях Чувашской Республики и Государственную службу занятости Чувашской Республики для организации профессионального обучения и дополнительного образования безработных граждан, а также размещается на Инвестиционном портале Чувашской Республики и на официальном сайте Минэкономразвития Чувашии на Портале органов власти Чувашской Республики в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

#### **Основные участники практики и их роль**

- Министерство экономического развития, промышленности и торговли Чувашской Республики отвечает за разработку прогноза;
- Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики отвечает за установление КЦП.

#### **Ключевые факторы успеха**



Данный прогноз используется для:

- Установления контрольных цифр приема граждан для обучения по аккредитованным программам подготовки квалифицированных кадров в образовательных организациях Чувашской Республики Минобразования Чувашии;
- Организации профессионального обучения и дополнительного образования безработных граждан Государственной службой занятости Чувашской Республики;
- Размещения на Инвестиционном портале Чувашской Республики, на официальном сайте Минэкономразвития Чувашии на Портале органов власти Чувашской Республики в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

## **6. Навигация по востребованным и перспективным профессиям**

### **6.1. Предпрофильный профориентационный элективный курс для учащихся 9-ых классов общеобразовательных школ «Перспектива» в Тюменской области**

**Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Осознанность и аргументированность выбора участниками проекта дальнейшей профессионально-образовательной траектории, сформированность навыков построения индивидуальных планов вхождения в будущую профессию (не менее 90%).

#### **Описание практики**

Цель проекта - создание условий для профессионального самоопределения учащихся 9-х классов общеобразовательных организаций с учётом требований современной социально-экономической ситуации.

Задачи проекта:

- Обеспечить реализацию в общеобразовательных организациях эффективных профориентационных мероприятий, основанных на формировании компетенций в области профессионального самоопределения;
- Обеспечить направленность профориентационных мероприятий на профилактику дисбаланса рынка труда;
- Подготовить педагогические кадры для самостоятельного ведения эффективной профориентационной работы;
- Обеспечить мониторинг эффективности реализации профориентационных мероприятий в общеобразовательных организациях.

#### **Основные мероприятия проекта, их формат и механизмы реализации**

Методическая подготовка педагогов (классных руководителей, школьных психологов) к самостоятельной реализации элективного курса:

- Руководители общеобразовательных школ определяют кандидатуры педагогов, которые направляются для получения 72-х часовой методической подготовки:

Подготовка осуществляется в форме тренинга-погружения (3 этапа в период летних, осенних и зимних каникул). Во время каждого этапа педагоги сначала проходят через соответствующую часть занятий элективного курса в роли учащихся, выполняя все учебные задания, участвуя в играх, экскурсиях, дискуссиях и т.д. Затем проводится методический разбор каждого урока. По окончании этапа каждый педагог получает собственный учебно-методический комплект и самостоятельно реализует занятия элективного курса в течение соответствующей учебной четверти.

- Занятия элективного курса:

Занятия элективного курса реализуются прошедшими методическую подготовку педагогами согласно утверждённой программе (34 часа в течение I, II и III четверти), внутришкольному учебному плану и расписанию занятий.

Специальный курс для родителей «Родительский интенсив» реализуется классным руководителем в формате родительского собрания (2-3 встречи по 1-1,5 часа). Предназначен для прояснения родителями ситуации жизненного и профессионального самоопределения, в которой находятся их дети, получения представлений о способах содействия собственным детям в выборе профессионального будущего и планированию конкретных действий по поддержке детей.

- Методическое сопровождение реализации элективного курса:

На весь период реализации элективного курса педагоги имеют возможность в свободной форме получать консультативную помощь от разработчиков курса.

- Дополнительная поддержка:

Участвующие в проекте классы и педагоги получают дополнительную поддержку в форме диагностики профессиональных склонностей и личностных особенностей учащихся, интерактивных экскурсий, профессиональных проб и мастер-классов, осуществляемых на базе Центра профессиональной ориентации г. Тюмени силами его сотрудников. Указанные классы также получают первоочередную возможность посещения мероприятий Ежегодного профориентационного фестиваля «ПрофиБудуЯ!», во время которых имеют возможность в одном месте получить исчерпывающую информацию обо всех организациях профессионального образования региона.

- Мониторинг реализации элективного курса:

Мониторинг реализации элективного курса осуществляется путём постоянного внутришкольного контроля, контрольных посещений уроков разработчиками курса и сотрудниками ИМЦ Департамента образования администрации г. Тюмени. Отдельной формой контроля является срез профессиональных намерений учащихся, осуществляемый в дистанционной (электронной) анонимной форме в октябре и апреле каждого учебного года.

- Финальное мероприятие элективного курса:

Используется как заключительная отчётная точка, дающая представление об успешности реализации курса отдельными педагогами. Команды учащихся, представляющие все участвующие в проекте школы, соревнуются в выполнении профориентационных игровых заданий. Задания имитируют ключевые технологии курса, и качество их выполнения учащимися позволяет судить о качестве проведённой с ними в течение учебного года работы.

— Итоговый круглый стол:

Участниками круглого стола становятся педагоги и руководители школ, представители Департамента образования Администрации г. Тюмени, представители родительской общественности, разработчики проекта и другие заинтересованные лица. Задача круглого стола – внесение коррективов в реализуемый проект и планирование его дальнейшего развития.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Проект реализуется за счет средств регионального бюджета, а также добровольных пожертвований предприятий и организаций региона.

### **Ключевые факторы успеха**

В 2015-2016 учебном году в проекте приняли участие 11 общеобразовательных школ г. Тюмени, 34 классных руководителя, около 1000 учащихся 9-х классов. В 2016-2017 учебном году в проекте задействовано 20 общеобразовательных школ г. Тюмени, 4 общеобразовательных школы Тюменского района, 90 классных руководителей, около 2500 учащихся. Проект позволил упорядочить профориентационную работу, проводимую в 9-х классах, придать ей системность, управляемость, прозрачность для всех участников образовательного процесса, повысить результативность и заложить основу для стандартизации.

В рамках проекта педагоги получают методическую подготовку (72 часа) к самостоятельному проведению занятий элективного курса (34 часа) и полный учебно-методический комплект, включающий рабочую программу, рабочие тетради учащихся, методические рекомендации с поурочными план-конспектами, играми и дополнительными материалами. Таким образом, в каждой участвующей в проекте школе появляется и ежегодно увеличивается группа педагогов, владеющих современными подходами к профориентационной работе и технологиями её ведения.

По итогам освоения материалов элективного курса более 90% учащихся осознанно и аргументировано определяют со своей дальнейшей профессионально-образовательной траекторией и разрабатывают индивидуальные пошаговые планы вхождения в будущую профессию. Кроме того, педагогами массово отмечаются положительные личностные изменения у учащихся, связанные с увеличением рефлексивности, умением участвовать в дискуссиях и совместно-распределённой деятельности, увеличением мотивации к освоению общеобразовательных предметов, ростом интереса к дополнительным занятиям с целью приобретения различных допрофессиональных и базовых общепрофессиональных компетенций.

### **Возможности тиражирования практики**

Проект технологически отработан в течение 2-х лет и готов к реализации на территории других регионов РФ. Основными требованиями для трансляции технологий проекта в другие регионы являются следующие:

- Наличие в регионе команды, имеющей опыт мониторинга долгосрочных мероприятий;
- Наличие в команде эксперта в области профессиональной ориентации.
- Наличие у команды административного ресурса для вовлечения в проект общеобразовательных школ и организаций профессионального образования.
- Наличие бюджета для изготовления УМК и методической подготовки педагогов.
- Возможность 2-х дневного обучения разработчиками всех участников команды, реализующей проект на новой территории.
- Возможность 72-х часовой методической подготовки педагогов, вовлекаемых в реализацию проекта.
- Соблюдение командой основных технологий проведения мероприятий проекта.

## **6.2. Старт в профессию. Предпрофильная подготовка и профильное обучение старшеклассников – первые шаги в карьере**

### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

По окончании школы учащиеся, в соответствии с нормативными документами («Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования», «Закон об образовании», Федеральные государственные образовательные стандарты основного общего образования), должны быть готовы к ответственному выбору сферы будущей профессиональной деятельности, осознанию себя как субъекта будущего профессионального образования и профессионального труда.

Для достижения учащимися этого результата на территориях должны быть созданы условия, отвечающие следующим требованиям:

- Информационная осведомленность учащихся о современном мире профессий, профессиях, востребованных на территории региона и страны в целом и перспективных профессиях;
- Практико-ориентированная информированность учащихся с актуальными, перспективными и востребованными профессиями региона.

Самарская область представляет опыт организации региональной образовательной инфраструктуры для профессионального ориентирования старшеклассников, обеспечивающей выполнение вышеуказанных требований, – систему предпрофильной подготовки и профильного обучения. Система прошла успешную апробацию на двух территориях региона. В настоящий момент идет работа по внедрению системы на территории всего Самарского региона.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

- Увеличение учащихся, имеющих полностью сформированные профессиональные образовательные траектории;
- Рост количества выпускников школ, поступающих в организациях профессионального образования на востребованные для экономики региона и перспективные профессии.

### **Описание практики**

Цель предпрофильной подготовки и профильного обучения – создание условий учащимся для самоопределения в отношении профилирующего направления собственной деятельности. Задачи предпрофильной подготовки и профильного обучения: создание образовательного пространства, способствующего самоопределению учащихся, и реализация целенаправленной, опережающей работы по освоению учащимися механизма принятия решения, освоения «поля своих возможностей и ответственности».

Система предпрофильной подготовки и профильного обучения:

- Является масштабным комплексным региональным профессионально ориентированным проектом;
- Реализуется при 100% участии старшеклассников общеобразовательных организаций (в том числе все дети с ОВЗ и дети-инвалиды, обучающиеся в общеобразовательных организациях и школах-интернатах, имеют равные со здоровыми детьми возможности участия во всех этапах системы);
- Реализуется с привлечением разных типов организаций в рамках сетевого взаимодействия;
- Связана с системой профессионального образования региона и в целом РФ;
- Ориентирована на потребности рынка труда региона;
- Связана с перспективными профессиями.

В реализации региональной системы предпрофильной подготовки и профильного обучения участвуют:

- Территориальные управления министерства образования и науки Самарской области (нормативное обеспечение реализации системы);
- Региональный центр трудовых ресурсов (организация и координация Системы; методическое обеспечение, экспертиза программ, создание организационного механизма реализации, разработка и внедрение автоматизированной системы (АИС ППиПО));
- Администрации городов Самарской области (информационное обеспечение (Стратегический план развития региона, перечни инновационных предприятий и перспективных профессий));
- Центры занятости населения (информационное обеспечение (ситуация на рынке занятости населения, предприятия-работодатели));

- Профессиональные образовательные организации (включенность в процесс реализации системы, разработка программ и проведение практико-ориентированных курсов, активная профориентационная работа);
- Организации дополнительного образования детей, дополнительного профобразования, культуры, предприятия и т.д. (включенность в процесс реализации системы, разработка программ и проведение практико-ориентированных курсов);
- Общеобразовательные организации (школы, школы-интернаты) (доведение информации до учащихся и родителей о системе, организация учащихся на курсы);
- Учащиеся и их родители (участие во всех этапах Системы, выбор и прохождение курсов).

Этапы реализации предпрофильной подготовки и профильного обучения системно начинаются с 8-го класса через посещение многочисленных массовых профессионально ориентированных мероприятий городского и школьного уровней. Все учащиеся 9-х классов также посещают профессионально ориентированные мероприятия в соответствии с утвержденным на территории планом мероприятий, проходят 3 этапа предпрофильной подготовки:

- Теоретический блок по профориентации (информация о мире профессий, профдиагностика и профессиоведение);
- Три практико-ориентированных курса предпрофильной подготовки по выбору (КПП);

Основная функция курсов – профессиональная ориентировка (профессиональные пробы). КПП проходят в «единый день предпрофиля». В организации предпрофильной подготовки на территориях региона, участвующих в реализации проекта, задействованы все организации профессионального образования, а также организации дополнительного образования детей, организации дополнительного профессионального образования, культуры и спорта, предприятия. Все они реализуют 370 курсов. Такое избыточное количество курсов – гарантия добровольного, свободного, соответствующего своим профессиональным интересам выбора.

Обеспечен 100% охват профессий/специальностей, востребованных и перспективных в регионе. Все курсы проходят на территориях организаций-организаторов КПП с использованием материально-технических баз организаций.

Этап полностью проходит с использованием автоматизированной информационной системы «Предпрофильная подготовка и профильное обучение» (АИС ППиПО).

- Проектная деятельность (формулирование профессионально ориентированного результата, моделирование траектории профессионального развития).

После прохождения предпрофильной подготовки выпускники 9-х классов хорошо ориентированы в возможностях региона о получении профессионального

образования, потребностях экономики региона и перспективах дальнейшего трудоустройства. Более 80% выпускников 9-х классов, поступающих на обучение в профессиональные образовательные организации на базе 9 классов, имеют полностью сформированную профессиональную образовательную траекторию и представления о перспективах профессиональной деятельности. Выпускники 9-х классов, продолжающие обучение в старшей школе, также выстраивают индивидуальную образовательную траекторию – выбор учебных предметов на углубленном и профильном уровнях обучения в школе, выбор специальности и организации профессионального образования – с учетом ситуации на рынках образования и перспектив трудовой занятости региона.

#### **Основные участники практики и их роль**

- Министерство образования и науки Самарской области - заказчик, координатор проекта;
- ГБУ ДПО СО Региональный центр развития трудовых ресурсов – организатор.

#### **Описание механизма становления практики**

Организационные шаги создания и внедрения практики:

- Первичный мониторинг профессиональных намерений учащихся 9-х классов;
- Мониторинг территории – выявление потенциальных организаторов курсов ПП;
- Создание нормативной документации;
- Создание автоматизированной информационной системы (АИС ППиПО), информационное наполнение;
- Создание банка программ курсов ПП. Экспертиза программ;
- Обучение работе в АИС ППиПО всех категорий участников (администраторы, ответственные организаций-организаторов курсов ПП, общеобразовательных организаций);
- Реализация Системы;
- Мониторинг эффективности реализации Системы.

Базовая нормативная документация создается министерством образования и науки Самарской области, Региональным центром трудовых ресурсов, локальная – организациями-организаторами курсов ПП и общеобразовательными организациями.

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Информационная платформа – автоматизированная информационная система «Предпрофильная подготовка и профильное обучение».

Финансирование – за счет средств регионального бюджета, образовательных организаций, профессиональных образовательных организаций и работодателей. Материально-технические ресурсы – материально-технические базы организаций-организаторов курсов. Кадровые ресурсы – преподавательский состав организаций-организаторов курсов.

### Нормативная база

Перечень документов:

- Положение о предпрофильной подготовке учащихся 9-х классов;
- Путеводитель практико-ориентированных курсов предпрофильной подготовки.

### Ключевые факторы успеха

- Сформированность полной траектории профессионального развития у выпускников 9-х классов – более 80% выпускников;
- Сотрудничество школ в профориентационной работе с различными организациями в рамках сетевого взаимодействия – 40 организаций;
- Рост конкурса на перспективные и востребованные экономикой региона специальности ПОО – на 47% специальностей;
- Снижение перевыборов специальности и ПОО студентами 1 курса – в 3-4 раза.

### Возможности тиражирования практики

Тиражирование практики возможно в любой субъект РФ, область общего и профессионального образования.

Основными требованиями тиражирования практики являются:

- Заключение с министерством образования и науки субъекта договора (государственного контракта на оказание услуг);
- Оказание услуг в рамках государственного контракта.

## 6.3. Муниципальная модель профориентационной работы Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан

### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Успешное профессиональное самоопределение школьников во многом зависит от того, насколько решена задача по организации психологического сопровождения процесса осознанного выбора профессии и профиля обучения. Многие люди, получив профессиональное образование или уже работая в конкретной профессиональной области, сомневаются в правильности выбора своей профессии. От обоснованного выбора профессии, качественного уровня образования, конструктивного поведения на рынке труда зависит успешность профессионального пути, а в конечном итоге – удовлетворенность человека своей жизнью.

На обеспечение преемственности общего и профессионального образования направлены предпрофильная подготовка и профильное обучение. Но обозначились несколько основных проблем, возникающих при организации психологического сопровождения профильной ориентации.

Одна из проблем связана с недопониманием руководителями и педагогами общеобразовательных организаций сущности профильной ориентации. Результатом такого непонимания может явиться формальный необоснованный подход к организации профильных классов. Вторая проблема – проблема выбора профессиональной образовательной организации после окончания профильного класса.



Результатом может быть осознание школьником ошибочности первоначального выбора и сложности, связанные с поступлением в профессиональную образовательную организацию другого профиля. И вытекающая из двух предыдущих третья проблема – проблема неудавшейся жизни человека.

Обозначенных выше проблем можно избежать в том случае, если на этапе предпрофильной подготовки организовать психологическое сопровождение процесса профессионального самоопределения школьников, планирования будущего, их профессиональной карьеры на основе создания продуктивной профессиональной среды, обеспечивающей согласованную политику развития профориентационной деятельности предприятий и образовательных организаций. Необходимо разработать механизмы эффективного взаимодействия сети образовательных организаций и их социальных партнеров за счет более рационального использования площадей, лабораторного оборудования, кадрового потенциала.

#### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

- Разработка механизма координации деятельности субъектов профессиональной ориентации обучающихся;
- Расширение и совершенствование инфраструктуры профессиональной ориентации обучающихся; - разработка методического и информационно-коммуникационного обеспечения профессиональной ориентации обучающихся;
- Осознание «поля выбора» (из чего выбираем) и оснований для выбора профессии (как выбираем); - создание эффективной системы специализированной подготовки обучающихся 7-11-х классов в рамках профильной подготовки и профильного обучения;
- Налаживание деловых связей с лицами и организациями, заинтересованными в профессиональной подготовке обучающихся;
- Повышение профессионального уровня, творческого мастерства педагогов образовательных организаций в области профориентационной работы;
- Последовательное развитие республиканской системы профессиональной ориентации обучающихся.

#### **Описание практики**

С 2014 года в Нижнекамском муниципальном районе (далее – НМР) началась реализация нового проекта по профориентации «Программа профессиональной ориентации школьников города Нижнекамска 2014-2017 гг.».

При разработке программа профессиональной ориентации обсуждалась на различных уровнях:

- Совет директоров общеобразовательных школ города,
- Августовское совещание работников образования,
- Совещания заместителей директоров и директоров профессиональных образовательных организаций.

Основная цель реализации комплексной программы создание единого образовательного пространства для обучающихся между всеми участниками: школой, учреждениями среднего профессионального и высшего образования.



Рисунок 2. Модель образовательного пространства Нижнекамского муниципального района.

Задачи программы:

- Обеспечить преемственность и непрерывность образования на всех уровнях предпрофильного, профильного образования на основе альтернативных образовательных программ и современных тенденций развития учебно-воспитательного процесса;
- Повысить конкурентоспособность и профессиональную мобильность выпускников предпрофильной, профильной подготовки, учитывая интересы и желания обучающихся и их родителей в выборе содержания и технологии учебно-воспитательной работы;
- На основании Приказа Управления образования Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района (далее – НМР) «О реализации программы профессиональной ориентации школьников» определены участники программы. Реализация программы осуществляется по схеме Школа ↔ Межшкольный учебный комбинат (далее – МУК) ↔ Профессиональная образовательная организация (далее – ПОО).

Последовательность проведения профессиональной пробы:

- Собеседование с обучающимися в школе. Подача заявлений и формирование групп;
- Прикрепление куратора для обучающихся, успешно прошедших собеседование, для прохождения профессиональной пробы, составление графика работы. Объем профессиональной пробы не должен превышать 3 часов;
- Проведение инструктажа с обучающимися по охране труда и технике безопасности (с записью в журнале). Инструктаж проводится в соответствии с требованиями норм работы в мастерских;
- Обеспечение обучающихся во время прохождения профессиональной пробы индивидуальными средствами защиты: спецодеждой,

- спецодеждой и другими средствами по нормам, установленным для рабочих соответствующих профессий, в соответствии с правилами производственной санитарии и гигиены, предусмотренными отраслевыми санитарными правилами и правилами по охране труда и технике безопасности. Обучающихся не допускают к работе без соответствующей спецодежды и предохранительных приспособлений;
- Обеспечение обучающимся доступа ко всем санитарно-бытовым помещениям организации (гардеробные, душевые, туалеты, столовые, помещения для отдыха, медицинский кабинет и др.);
  - Выполнение работ по профессиям в соответствии с утвержденной программой;
  - Экскурсия на предприятие;
  - Организация и проведение родительского собрания;
  - Подведение итогов.

Во всех организациях работа проводится в 4 этапа:

- Организационный;
- Подготовительный;
- Основной;
- Заключительный.

#### 1. Организационный этап (школа).

На первом этапе создается рабочая группа, в которую входят администрация, социальный педагог, психолог и классные руководители.

Обязанности распределяются следующим образом: ответственным за реализацию программы профориентации в школе назначается заместитель директора по воспитательной работе, взаимодействие с профессиональной образовательной организацией (далее – ПОО) осуществляет психолог. Работу с родителями, безопасное сопровождение обеспечивают классные руководители и учителя-предметники, свободные от классного руководства, они же ведут учетную документацию (журнал посещаемости). Межшкольный учебный комбинат.

Аналогично школе создается рабочая группа под руководством заместителя директора по учебной работе. На данном этапе необходимо:

- составить график посещения занятий школьниками по программе профориентации;
- согласовать график посещения занятий с профессиональными образовательными организациями, реализующих профориентационную работу;
- составить необходимую планирующую документацию, регламентирующую образовательный процесс;
- составить план реализации программы профориентации школьников.

Профессиональные образовательные организации.

На организационном этапе приказом назначаются ответственные за реализацию программы, создается рабочая группа, в которую входят администрация,

преподаватели специальных дисциплин и мастера производственного обучения. Так же издается приказ об организации работы по охране труда (о возложении функции по охране труда на руководителей колледжа).

## 2. Подготовительный этап (школа).

На данном этапе работа проводится по направлениям:

- выявление интересов обучающихся;
- составление списков групп;
- организация и проведение родительских собраний.

Психологическая служба школы проводит диагностику обучающихся, направленную на выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии. По результатам диагностики школьники делятся на группы.

Организируются родительские собрания, где родителям сообщается подробная информация о программе профориентации и проводится сбор заявлений от родителей (законных представителей) на согласие участия их детей в этой программе.

Межшкольный учебный комбинат.

Психолог МУКа совместно с психологом школы проводят диагностику учеников 9 классов на профессиональное самоопределение. Участвуют в организации и проведении родительских собраний. По результатам проведенных мероприятий определяются предпочтения школьников по курсам: «Основы творческого проектирования «Мир профессий Нижнекамска» и «Введение в профессию».

При прохождении курса «Основы творческого проектирования «Мир профессий Нижнекамска» школьники посещают последовательно каждую профессиональную образовательную организацию 1 раз в неделю, в течение трех недель. Срок освоения курса составляет 72 часа.

Курс «Введение в профессию» дает возможность школьникам изучать одну из выбранных профессий на базе одного из колледжей. Срок освоения курса составляет 36 часов.

Для учеников 4-6 классов предлагаются направления: «Техническое моделирование», проектная деятельность «Самоделкин», для учеников 7-8, 10-11 классов: «Инженерная графика и основы конструирования», «Основы медицины», «Основы экономики», «Я - хозяйка».

Методисты МУК, совместно с преподавателями специальных дисциплин и мастерами производственного обучения, разрабатывают и согласовывают со всеми участниками программы курсов профориентации. Профессиональные образовательные организации.

На подготовительном этапе разрабатывается программа «Мир профессий Нижнекамска», целью которой является показать значимость профессий СПО. Содержание теоретических и практических занятий планируется так, чтобы они были максимально интересны школьникам, активизировали их интеллектуальные и творческие способности.

## 1. Основной этап (школа).

На основном этапе начинается практическая реализация проекта. Определяются профессиональные образовательные организации, участвующие в проекте. В соответствии с графиком, составленным Межшкольным учебным комбинатом, школьники в сопровождении ответственных за профориентационную работу посещают профессиональные образовательные организации.

Межшкольный учебный комбинат.

Реализация проекта осуществляется на базах профессиональных образовательных организаций согласно программе, по составленному расписанию.

Совместно с ПОО и предприятиями составляется график экскурсий на градообразующие предприятия города.

Организация, подготовка, проведение экскурсии предусматривают:

- Выбор экскурсионного объекта (предприятия);
- Разработка содержания экскурсии;
- Составление графика и его согласование с предприятием;
- Подготовка списков обучающихся задействованных на экскурсии;
- Подготовка обучающихся к экскурсионному ознакомлению с предприятием.
- Экскурсия строится по определенному плану, где отражаются следующие этапы ее проведения:
- Подготовка:
  - составление списков и подготовка обучающихся к экскурсии;
  - разработка плана, содержания и маршрутов экскурсии; определение участников и объектов показа, расчет времени;
  - подбор и назначение организатора экскурсии, экскурсовода;
  - распределение вопросов и заданий, по которым необходимо в ходе подготовки и проведения экскурсии собрать материал;
  - инструктаж.
- Проведение экскурсии:
  - вступительная беседа;
  - практический показ с пояснением;
  - заключительная беседа, обмен впечатлениями, ответы на вопросы.
- Подведение итогов и беседа по содержанию экскурсии.

Большую роль в профессиональном самоопределении школьников играют родители. Поэтому одной из форм профориентационной работы является проведение родительских собраний, на которых родителей знакомят с профессиональными образовательными организациями города, презентуют специальности, проводят экскурсии по лабораториям и учебно-производственным мастерским профессиональных образовательных организаций, показывают мастер-классы. Совместно с ПОО разрабатывается план и график проведения родительских собраний.

Профессиональные образовательные организации.

На основном этапе – профессиональная проба – начинается практическая реализация проекта.

Профессиональная проба – профессиональное испытание или профессиональная проверка, моделирующая элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющая завершённый вид, способствующая сознательному, обоснованному выбору профессии.

В ходе профессиональных проб для обучающихся:

- Даются базовые сведения о конкретных видах профессиональной деятельности;
- Моделируются основные элементы разных видов профессиональной деятельности;
- Определяется уровень их готовности к выполнению проб;
- Обеспечиваются условия для качественного выполнения профессиональных проб.

Содержание профессиональных проб должно обуславливать наличие исполнительского, созидательного и творческого компонентов деятельности, соответствующих уровню интеллектуального развития обучающихся.

Исполнительский компонент в профессиональной пробе предполагает выявление (формирование) у обучающихся практических умений действовать по определённому заданному алгоритму. Например, это может быть выполнение практической работы в соответствии с инструкцией.

Созидательный компонент профессиональной пробы предполагает развитие у обучающихся способностей к конструированию, исследовательской работе. Это могут быть работы, направленные на изготовление чертежей, эскизов, технологических карт, выбор материалов, деталей, а также предусматривающие модернизацию какой-либо конструкции.

К творческому компоненту профессиональной пробы можно отнести содержание деятельности обучающегося, связанное с конструированием принципиально новых изделий, использованием новых методов решения поставленного задания и т. п.

Исходя из вышесказанного, профессиональные пробы могут реализовываться в следующих формах или их сочетаниях:

- Трудовое задание, связанное с выполнением технологически завершённого изделия (узла, технологически взаимосвязанных законченных операций);
- Серия последовательных имитационных (деловых) игр; творческие задания;
- Мастер-классы по профессиям;
- Осуществление комплекса технических действий по каждой профессии или специальности.

Какая бы форма организации профессиональных проб ни была использована педагогом, все они предусматривают последовательное прохождение трех этапов:

- Справочно-информационный. Школьники получают начальное представление о профессии, соотносят свои склонности и возможности с требованиями, которые предъявляет данная профессия к человеку, составляются экономические, технологические, медицинские и психологические характеристики профессиональной деятельности через проведение экскурсий, встречи с представителями профессии, работу со специальной литературой, демонстрацию опытов. Проводят сравнительный анализ профессиональных образовательных организаций;
- Практический. Осуществляется практическая реализация профессиональных проб в форме конкретного задания, связанного с выполнением технологически завершенного процесса;
- Рефлексивный. Подводятся итоги профессиональных проб, осуществляется самоопределение обучающимися своего дальнейшего образовательного маршрута.

При проведении профессиональных проб социальные партнеры оказывают консультационную, информационную поддержку, создают условия проведения профессиональной пробы. Начиная работу по организации профессиональных проб нужно иметь в виду, что результат ее проведения может оказаться различным. Обучающиеся на этапе рефлексии могут сказать о том, что они разочарованы в выбранной ими профессии, или поняли, что данный вид деятельности им не подходит.

## 2. Заключительный этап (школа).

На заключительном этапе реализации программы обучающиеся по предложенному перечню профессий участвуют в Фестивале профессий, подводятся итоги и ставятся задачи на будущий год.

Межшкольный учебный комбинат и профессиональные образовательные организации.

Для организации заключительного этапа разрабатывается Положение о конкурсе «Фестиваль профессий «Мир профессий Нижнекамска». Организаторами фестиваля являются ГАОУ ДПО «Институт развития образования РТ», ГКУ «Центр занятости населения города Нижнекамска», Управление образования Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан, градообразующие предприятия города, средние профессиональные образовательные учреждения, руководители школ города с целью пропаганды рабочих профессий путем прямого участия самих школьников в рабочем процессе.

В рамках программы предусматриваются импровизированные рабочие места, организуются мастер-классы для участников Фестиваля, разрабатываются задания по каждому направлению Фестиваля. Работа над заданиями по каждой номинации ведется совместно с преподавателями ПОО и мастеров производственного обучения, основываясь на школьной программе и с учетом жизненных знаний, приобретенных обучающимися. Разрабатываются технологические карты по каждому заданию и маршрутные карты перемещения школьников между участниками мероприятия.

На заключительном этапе реализации программы, на базе профессиональных образовательных организаций, проводится Фестиваль профессий «Мир профессий Нижнекамска» для школьников общеобразовательных организаций, родителей и общественности. По окончании Фестиваля профессий подводятся итоги и ставятся задачи на будущий год.

Связующим звеном между общеобразовательными организациями и профессиональными образовательными организациями является МАОУ «Межшкольный учебный комбинат», который проводит необходимые организационные работы, обобщает подготовительные материалы школ, профессиональных образовательных организаций и ведет контроль по выполнению программы в целом.

#### **Основные участники практики и их роль**

- Управление образования исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан - заказчик;
- МАОУ «Межшкольный учебный комбинат» г. Нижнекамск – координатор взаимодействия между СОШ и ПОО;
- ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В.Лемаева» – исполнитель;
- ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж» - исполнитель;
- ГАПОУ «Нижнекамский сварочно-монтажный колледж» - исполнитель;
- ГАПОУ «Нижнекамский политехнический колледж имени Е.Н. Королёва» – исполнитель.

#### **Описание механизма становления практики**

- Создание в Межшкольном учебном комбинате, средних общеобразовательных школах и профессиональных образовательных организациях рабочих групп для внедрения и реализации программы профессиональной ориентации школьников;
- Диагностика учащихся, направленная на выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии, на основе которой происходит распределение на группы;
- Создание нормативной документации;
- Разработка программ курсов для школьников «Основы творческого проектирования «Мир профессий Нижнекамска» (72 часа) и «Введение в профессию» (36 часов);
- Определение профессиональных образовательных организаций, на базе которых будут реализовываться программы курсов «Основы творческого проектирования «Мир профессий Нижнекамска», «Введение в профессию» и осуществляться профессиональные пробы для школьников;
- Организация, подготовка и проведение экскурсий на градообразующие предприятия города;



- Организация и проведение на базе профессиональных образовательных организаций профессиональных проб для школьников;
- Организация и проведение на базе профессиональных образовательных организаций «Фестиваля профессий «Мир профессий Нижнекамска» с целью подведения итогов профессиональных проб и постановкой задач на следующий год.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Финансирование – за счет средств регионального бюджета, образовательных организаций, профессиональных образовательных организаций и работодателей. Материально-технические ресурсы – материально-технические базы организаций-организаторов курсов.

Кадровые ресурсы – преподавательский состав организаций-организаторов курсов.

### **Нормативная база**

- Программа профессиональной ориентации школьников города Нижнекамска 2014-2017гг.;
- Приказ Управления образования исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан №354 от 02.09.2015 г.;
- Рабочая программа по курсу: «Основы творческого проектирования» в рамках реализации программы профессиональной ориентации школьников города Нижнекамска по программе «Мир профессий г. Нижнекамска» на 2015-2016 учебный год.;
- Рабочая программа по курсу «Введение в профессию»: «Кондитер» по ГАПОУ «Нижнекамский сварочно-монтажный колледж»;
- Положение Фестиваль профессий «Мир профессий Нижнекамска».

### **Ключевые факторы успеха**

Площадками для реализации Программы являются все 33 школы и 8 Профессиональных образовательных организаций города Нижнекамск РТ;

В рамках реализации программы профессиональной ориентации школьников города Нижнекамска:

- Формируются группы:
  - по программе «Введение в профессию» (6 групп (159 учащихся) в 2015 году, 11 групп (210 учащихся) в 2016 году;
  - по программе профориентации школьников «Мир профессий Нижнекамска» (5 групп (123 учащихся) в 2015 году, 58 групп (1097 человек) в 2016 году);
- Ежегодно учащиеся всех школ г. Нижнекамска, согласно графику экскурсий, посещают градообразующие предприятия;
- Традиционно проводятся муниципальные конкурсы для учащихся и педагогов образовательных организаций НМР, из них 4 конкурса были проведены совместно с Управлением дошкольного образования

- Исполкома НМР РТ (чтецов «Все профессии нужны, все профессии важны!», олимпиада «Все работы хороши, выбирай на вкус!», рисунков и поделок «Профессии моих родителей», методических разработок «Калейдоскоп профессий»); 4 конкурса совместно с ГКУ «Центр занятости населения г. Нижнекамска» (конкурс творческих проектов «Твори и побеждай!», конкурс проектов «Я изучаю профессии», конкурс «Юный профессионал», конкурс стенгазет «Профессии моего города», Фестиваль профессий «Мир профессий Нижнекамска», в которых ежегодно принимает участие около 2000 человек;
- Ежегодно проводится фестиваль профессий «Мир профессий Нижнекамска» для учащихся 9-х классов школ города по 23 направлениям, включая учащихся с ограниченными возможностями здоровья (2015 год – 423 учащихся; 2016 год – 469 учащихся, 2017 год – 411 учащихся).

#### **Возможности тиражирования практики**

Региональная практика «Муниципальная модель профориентационной работы Нижнекамского муниципального района» нормативно и методически обеспечена. Данная практика может быть успешно реализована в других муниципальных районах Республики Татарстан и регионах Российской Федерации.

### **6.4. Интерактивные технологии профориентации Тюменской области**

#### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

- Ежегодное обновление персонала высококвалифицированных рабочих молодыми специалистами в структурных подразделениях ООО «СИБУР Тобольск» из числа молодежи Тобольского, Уватского и Вагайского районов;
- Соответствие молодых специалистов интересам и потребностям корпоративного духа структурных подразделений ООО «СИБУР Тобольск»;
- Повышение уровня адаптации, высокая динамика профессиональной карьеры и снижение текучести кадров среди молодых специалистов, участвовавших в данном проекте;
- Повышение престижа и авторитета компании СИБУР в среде жителей г. Тобольска, Тобольского, Уватского и Вагайского районов.

#### **Описание практики**

Проект включает 4 модуля (дополнительные предпрофессиональные программы):

- Модуль 1 «Западная Сибирь кладовая нефти и газа» рассчитан на учащихся 5-7 классов. Возраст слушателей: 11-13 лет. Кол-во часов в неделю – 0,5 часа. Форма обучения – внеурочная деятельность. Выдаваемый документ – сертификат.

Модуль включает следующие разделы:

- Роль нефти и природного газа в жизни человека.
  - Все о нефти и газе: что, зачем и почему?
  - Уроки географии СИБУРа.
- Модуль 2 «Промышленные технологии СИБУРа: история и современность» рассчитан на учащихся 8-9 классов. Возраст слушателей: 14-15 лет. Кол-во часов в неделю – 0,5 часа. Форма обучения – внеурочная деятельность. Выдаваемый документ – сертификат.

Модуль включает следующие разделы:

- Уроки истории СИБУРа.
  - Школьный предмет - основа моей будущей профессии.
  - Современные промышленные технологии Сибура.
- Модуль 3 «СИБУР – время профессионалов» рассчитан на учащихся 10-11 классов. Возраст слушателей: 16-18 лет. Количество часов в неделю – 0,5 часа. Форма обучения – внеурочная деятельность. Выдаваемый документ – сертификат.

Модуль включает следующие разделы:

- Большая профессиада СИБУРа.
  - Три кита выбора профессии: хочу, могу, надо!
  - СИБУР ждет своих героев.
- Модуль 4 «Успешный путь в профессию с СИБУРОм» рассчитан на студентов СПО. Возраст слушателей: 18-21 лет. Кол-во часов в неделю – 0,5 часа. Форма обучения – внеурочная деятельность. Выдаваемый документ – сертификат.

Модуль включает следующие разделы:

- Быть профи в СИБУРе;
- Карьерный навигатор СИБУРа;
- Мое будущее – СИБУР.

Основные мероприятия проекта:

- Молодежный форум «СИБУР и ТМТ - территория новых возможностей»;
- Интеллектуальный квест для школьников 5-9 классов «Путешествие по таблице Д.И.Менделеева»;
- Selfi-забег для школьников 9-11 классов «Люди Z: в мире рабочих профессий СИБУРа».

### **Основные участники практики и их роль**

- Департамент образования и науки Тюменской области – координатор;
- Тобольский многопрофильный техникум – исполнитель.

### **Описание механизма становления практики**

- Оформление заявки на финансирование проекта компанией;
- Заключение договоров с общеобразовательными учреждениями;
- Согласование программы реализации проекта со всеми участниками.

## **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Проект реализовывался на условиях софинансирования: ООО «СИБУР Тобольск», Департамент образования и науки Тюменской области. Часть модулей для 5-9 классов финансировалась из муниципального бюджета.

### **Ключевые факторы успеха**

- Сформировано положительное представление о компании ООО «СИБУР Тобольск», как о работодателе, отличающемся социальной ответственностью и заботой о профессиональном развитии каждого сотрудника у 1108 школьников Тобольского образовательного округа, 53 студентов техникума и 16 родителей;
- Общий охват охваченных проектом 11177 человек: 660 школьников 5-6 классов, 448 школьников 9-11 классов, студентов 1 курса техникума - 53 чел., 16 родителей.
- Четыре отзыва от ООУ, два отзыва от топ-менеджеров компании ООО «СИБУР Тобольск»;
- Количество публичных упоминаний Компании в связи с реализацией проекта составляет 7 шт.: 2 видеосюжета, 1 статья в газете, 2 новостных сюжета в социальные сети Вконтакте (в группе студентов техникума) и 2 новостных сюжета на сайте техникума. Новостные сюжеты на сайтах 11-ти общеобразовательных учреждений г. Тобольска, Тобольского, Вагайского, Уватского муниципальных районов.

Проект финансируется компанией СИБУР уже третий год.

### **Возможности тиражирования практики**

Тиражирование практики возможно при смене парадигмы работы специалистов по профориентации.

## **7. Практико-ориентированное (дуальное) образование**

### **7.1. Модель организации сетевого взаимодействия как основа дуального обучения Челябинской области**

#### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Дуальная система обучения предполагает теоретическое обучение в профессиональной организации, а практическое - на конкретных рабочих местах предприятия. Сетевое взаимодействие обеспечивает непрерывную связь в системе дуального обучения «образовательное учреждение - профессиональная организация - предприятие».

При этом каждая сторона получает свои преимущества:

- Образовательная организация - повышение качества подготовки выпускников и улучшение материально-технической оснащенности, возможность использовать базу предприятия и других сетевых партнеров для подготовки обучающихся;

- Предприятие - квалифицированные кадры, подготовленные под конкретное рабочее место, снижение затрат на поиск и переобучение персонала.

С момента своего создания ГБПОУ «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум» («ГБПОУ УКИТТ») активно сотрудничает с градообразующим предприятием «Усть-Катавский вагоностроительный завод им. С.М. Кирова» - филиал ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» и является основным поставщиком рабочих кадров среднего звена для этого предприятия. Студенты техникума проходят практику на данном предприятии, получая первый производственный опыт.

Объективные предпосылки организации дуального обучения через сетевое взаимодействие:

- Наличие работодателя, заинтересованного в дуальной системе обучения;
- Профессиональная организация, способная выполнить заказ работодателя;
- Наличие социальных партнеров;
- Возможность проведения всех видов практик на предприятии «Усть-Катавский вагоностроительный завод им. С.М. Кирова» - филиал ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева»;
- Возможность прохождения стажировок мастеров производственного обучения и преподавателей на предприятии «Усть-Катавский вагоностроительный завод им. С.М. Кирова» - филиал ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева»;
- Потребность в повышении качества подготовки выпускников, востребованных на производстве;
- Участие представителей предприятия «Усть-Катавский вагоностроительный завод им. С.М. Кирова» - филиал ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» в оценке качества подготовки обучающихся в составе квалификационных и экзаменационных комиссий, итоговой государственной аттестации;
- Возможность использования материально-технической базы всех сетевых партнеров для качественной подготовки выпускников;
- Заинтересованность общеобразовательных учреждений в получении старшими школьниками рабочей профессии через систему дополнительного образования и дуального обучения;
- Возможность отбора лучших обучающихся для заключения ученических и трудовых договоров;
- Возможность предприятия влиять на содержание образования и организацию учебного процесса.

«ГБПОУ УКИТТ» является одной из опорных организаций в Челябинской области по реализации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. В рамках реализации этого направления в 2017 году на базе

техникума открыта инновационная площадка «Сетевое взаимодействие профессиональной организации с предприятиями и общеобразовательными организациями как организационная основа реализации дуального обучения».

**Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

За счет реализации практики достигаются следующие показатели:

- Удовлетворение запросов рынка труда на квалифицированных специалистов;
- Повышение качества подготовки выпускников по итогам всех видов практик и государственной итоговой аттестации;
- Доля выпускников, трудоустроившихся по профессии, в общем количестве выпускников;
- Повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения за счет стажировок на предприятии и изучения передовых технологий;
- Повышение доли участников и победителей конкурсов профессионального мастерства различных уровней.

**Описание практики**

Для реализации дуального обучения ГБПОУ «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум» разработал модель взаимодействия с общеобразовательными учреждениями Усть-Катавского городского округа и градообразующим предприятием «УКВЗ им. С.М. Кирова»- филиал ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева».

Внедрение дуальной формы обучения и организация сетевого взаимодействия позволит решить основную проблему профессионального образования - разрыв между теорией и практикой.

Данная модель реализации и управления элементами дуального обучения объединяет непосредственно всех участников процесса (ПО, ОУ, предприятие) и, в значительной степени, позволит повысить не только профессиональный уровень обучающегося, будет способствовать его дальнейшему трудоустройству по выбранной профессии, но и усилит роль работодателя в образовательном процессе, повысит престиж образовательного учреждения.

Модель реализуется включает в себя 12 этапов:

- Взаимодействие профессиональной организации с предприятием;
- Заказ необходимых для производства рабочих кадров. Заключение договоров о сотрудничестве;
- Корректировка образовательной программы с участием работодателя; Педагогический коллектив техникума совместно со специалистами завода проводит корректировку учебных программ, разрабатывает требования к выпускнику системы дуального обучения, проводит подготовку педагогов и наставников от предприятия к организации и методике преподавания дуального через систему обучающих семинаров и дополнительного образования. Ведущие специалисты предприятия проводят содержательную

экспертизу рабочих программ специальных дисциплин и профессиональных модулей, согласовывают рабочие программы учебной и производственной практики. Составляется календарный учебный график.

— Профорентация:

Совместно с представителями предприятия сотрудники центра профорориентационной работы и трудоустройства ведут работу по двум направлениям: работа непосредственно со школьниками и работа с родителями, так как решающую роль в выборе подростками трудового пути играют родители. Для них проводятся беседы на родительских собраниях, встречи с ведущими специалистами техникума и предприятия, индивидуальное консультирование с целью выбора профессии и специальности более подходящей конкретному подростку. Большое значение имеет информирование через СМИ и сайт техникума. Более подробную информацию о специальностях и профессиях, системе дуального обучения, особенностях работы профессиональной организации родители получают на Дне открытых дверей. Необходимую консультацию родители могут получить по телефону центра профорориентационной работы и трудоустройства или приемной комиссии.

Профорориентационная работа со школьниками проводится с учетом их возрастных особенностей. Она охватывает все ступени образования и включает игровых формы совместных мероприятий, экскурсии в музей техникума, учебно-производственные мастерские с проведением мастер-классов по профессиям. В техникуме организуются подготовительные курсы для быстрой адаптации будущих абитуриентов, а также проводится индивидуальная работа по изучению профильных предметов. Дни открытых дверей позволяют не только узнать всю интересующую информацию, но и в неформальной обстановке пообщаться со студентами и преподавателями техникума. Информирование школьников проводится как традиционным способом: беседы, публикации в СМИ, через сайт техникума, а также используются такие формы Интернет-ресурсов, как индивидуальные сайты преподавателей, помещение информации на различных форумах, таких как «Подслушано Усть-Катав», открытых группах «Усть-Катавская неделя», «Объявления Усть-Катав».

— Заключение договоров о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями Усть-Катавского городского округа:

Для выявления школьников, заинтересованных в дуальном обучении, проводится анкетирование, которое позволяет сформировать группы для получения рабочей профессии школьниками 10-11 классов на базе Ресурсного центра ГБПОУ «УКИТТ». Теоретическое обучение и учебная практика будут проходить на базе учебно-производственных мастерских техникума, а производственная практика на «УКВЗ им. С.М. Кирова»- филиал ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева».

Взаимодействие с образовательными учреждениями и предприятием позволит также подготовить школьников к участию в соревнованиях технического профиля, а также Junior Skills.

- Отбор обучающихся в группы с элементами дуального обучения. Анкетирование обучающихся и их родителей;
- Заключение договора о дуальном обучении и ученических трехсторонних договоров;
- Организация наставничества и стажировки. Главная роль предприятию отводится в организации производственной практики и наставничества. Для организации дуального обучения организуются ученические рабочие места. Наставники назначаются из числа наиболее квалифицированных специалистов завода, за ними закрепляется мини-группа студентов для передачи производственного опыта.
- Стажировка преподавателей специальных дисциплин, руководителей практик и мастеров производственного обучения:

Выявление потребности в повышении квалификации, определение производственных подразделений и составление графика стажировок.

- Организация производственной практики на предприятии:

Старшим мастером совместно с начальниками цехов и руководителями структурных подразделений предприятия составляется график распределения обучающихся на производственную практику в соответствии с наличием учебных мест и производственных единиц. Заполняются ходатайства от начальников цехов и руководителей структурных подразделений о согласии трудоустройства обучающихся в данном цехе или подразделении на время производственной практики. Техникум совместно с отделом кадров завода готовит проект приказа о практике и согласовывает его со всеми необходимыми руководителями. После подготовки приказа обучающиеся трудоустраиваются на практику согласно трудовым или ученическим договорам.

- Контроль качества подготовки специалистов при проведении промежуточной и итоговой аттестации.;
- Трудоустройство согласно ученическим договорам и направлениям на работу;
- Мониторинг трудоустройства.

Результатом реализации предложенной модели будет:

- Качественное освоение профессиональных компетенций;
- Трудоустройство и быстрая адаптация выпускников на рабочих местах;
- Повышение квалификации педагогов и студентов;
- Подготовка специалистов под конкретное рабочее место;
- Развитие материально-технической базы;
- Консолидация ресурсов;
- Улучшение системы прогнозирования необходимости в рабочих кадрах;



- Формирование эффективной системы сетевого взаимодействия;
- Повышение заинтересованности предприятия в финансировании;
- Проведение разноуровневых чемпионатов и конкурсов, в том числе WorldSkills и Junior Skills;
- Повышение качества образовательных услуг;
- Профессиональное самоопределение обучающихся;
- Увеличение контингента техникума и повышение его привлекательности для выпускников школ;
- Конкурентоспособность и востребованность выпускников техникума за счет внедрения дуального обучения.

#### **Основные участники практики и их роль**

- Челябинская область – координатор;
- ГБПОУ «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум» - организатор.

#### **Описание механизма становления практики**

С 2016 года Челябинская область вошла в число областей, реализующих внедрение Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, согласно которому «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум» попал в число опорных организаций, реализующих пилотный проект Челябинской области по внедрению Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста по направлению «Машиностроение». Стейкхолдером опорной организации является «Усть-Катавский вагоностроительный завод им.С.М. Кирова» - филиал ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева», ГК «Роскосмос».

Стратегия кадрового обеспечения должна определить востребованные и перспективные профессии в средне- и долгосрочной перспективе. Перечень востребованных и перспективных профессий должен формироваться с учетом профессий, вошедших в «50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования» (ТОП-50). В связи с этим техникум лицензировал в 2017 году следующие профессии и специальности, входящие в список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий и специальностей:

- 09.02.07 «Информационные системы и программирование»;
- 15.01.32 «Оператор станков с программным управлением»;
- 43.01.09 «Повар, кондитер»;
- 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей»;
- 15.02.15 «Технология металлообрабатывающего производства».

В 2017 году в рамках специальностей «Технология машиностроения» и «Специальные машины и устройства» будет реализовываться профессия «Оператор станков с программным управлением» по системе дуального обучения.

В свете новых реалий, учитывая требования экономики региона и тенденции развития профессионального образования в техникуме в 2017 году открыта

инновационная площадка «Сетевое взаимодействие профессиональной организации с предприятиями и общеобразовательными организациями как организационная основа реализации дуального обучения».

Тема исследования перекликается с требованиями Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста.

В рамках инновационной площадки и обеспечения внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста техникум и «Усть-Катавский вагоностроительный завод» заключили договор о дуальном обучении студентов, согласно которому студенты получают дополнительную квалификацию и будут гарантировано трудоустроены на предприятии.

С УКВЗ разработаны и согласованы следующие нормативные документы:

- Договор об организации и проведении дуального обучения между УКИТТ и «УКВЗ им С.М. Кирова» - филиалом ФГУП «ГКНПЦ им М.В. Хруничева», в котором предусмотрено обучение нескольких студентов по профессии «Станочник» с квалификацией «Оператор станков с программным управлением» по дуальной системе обучения;
- Договор об организации и проведении дуального обучения между УКИТТ и «УКВЗ им С.М. Кирова» - филиалом ФГУП «ГКНПЦ им М.В. Хруничева», в котором предусмотрено обучение нескольких студентов по дуальной системе обучения по направлению подготовки квалифицированных рабочих и служащих «Токарь»;
- Положение о наставничестве на предприятиях (организациях) в формате дуального обучения;
- Положение о стажировке педагогических работников в формате дуального обучения;
- Квалификационные требования к выпускнику дуальной образовательной программы по профессии «Станочник» с квалификацией «Оператор станков с программным управлением» и другие нормативные акты.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Учебная практика проходит на базе учебно-производственных мастерских ГБПОУ «УКИТТ» оснащенных токарными и фрезерными станками с ЧПУ, в лаборатории, оснащенной эмуляторами и тренажерами управления станков с ЧПУ.

Производственная практика проводится в цехах и подразделениях «Усть-Катавского вагоностроительного завода им. С.М. Кирова» - филиале ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» Оборудование производственных участков в цехах и подразделениях позволяет студентам выполнять все виды работ, предусмотренные программой производственной практики.

### **Нормативная база**

- Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста Челябинской области;

- Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования.

### Ключевые факторы успеха

Результаты:

- Для «Усть-Катавского вагоностроительного завода им.С.М. Кирова» - филиала ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» - возможность подготовить для предприятия конкретные рабочие кадры; возможность отбирать работников и оценивать потенциальные кадровые ресурсы еще в процессе их обучения;
- Для ГБПОУ «УКИТТ» - возможность качественной организации и обеспечения теоретического обучения и проведения производственной практики, выполнение гос. задания;
- Для студентов - трудовой стаж и заработная плата во время прохождения производственной практики, практические навыки работы на предприятии, возможность для дальнейшего трудоустройства в подразделения предприятия с гарантированной заработной платой; сокращение сроков адаптации при трудоустройстве.

### Возможности тиражирования практики

Использование опыта реализации разработанной модели может осуществляться через:

- Публикации в средствах массовой информации, профессиональных изданиях;
- Проведение методических семинаров, круглых столов с работодателем;
- Организацию работы с центром занятости населения;
- Разработку методических рекомендаций, нормативных документов;

Для реализации модели необходима подготовка как педагогических кадров для работы в дуальной системе обучения, так и наставников от предприятия с организацией повышения квалификации в области практической педагогики через систему дополнительного образования. Необходимо также разработать ряд нормативных документов по организации дуального обучения совместно со всеми заинтересованными сторонами.

## 7.2. Разработка и внедрение ГБПОУ ВО «Воронежский индустриальный колледж» инновационной модели образовательной программы СПО

### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Возрастающие требования работодателей к выпускнику, а также уровень заданий для конкурсантов в рамках чемпионатов «Молодые профессионалы» (WORLD SKILLS RUSSIA), требующий высокой квалификации участников, ведут к необходимости «доразвивать» обучающихся до требуемого профессионального уровня.

На рынке рабочей силы определились ключевые тенденции: резкое сокращение спроса рабочих низкой квалификации; приоритет рабочих, имеющих высокую квалификацию; спрос на молодых рабочих, способных к производственной деятельности на уровне профессионального мастерства с первых дней самостоятельной профессиональной деятельности.

Главная проблема, по утверждению работодателей, заключается в недостаточности практического опыта выпускника для выполнения трудовых функций на хорошем профессиональном уровне.

**Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Доля выпускников колледжа, трудоустроенных в течение первого года после выпуска по профилю полученного образования:

- 2017 год – 85%;
- 2018 год – 90%;
- 2019 год – 95%.

**Описание практики**

В период с 2016 по 2019 годы разработать, провести апробацию и внедрить в Воронежской области инновационную модель образовательной программы среднего профессионального образования (на примере профессии СПО 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))) для подготовки профессионально ориентированных и мотивированных кадров новой формации, отвечающих потребностям инновационной экономики региона.

Инновационная модель образовательной программы СПО будет направлена на формирование основ профессионализма обучающихся посредством развития и совершенствования профессиональных компетенций.

Новая модель образовательной программы будет обеспечивать выполнение всех требований новых ФГОС СПО, работодателей и мировых стандартов WorldSkills, содержать новые подходы и методики, направленные на формирование основ профессионализма обучающихся посредством развития и совершенствования профессиональных компетенций.

К новым подходам будут относиться:

- Формирование контингента обучающихся за счет профессионально ориентированных и мотивированных к получению среднего профессионального образования выпускников 9-х и 11-х классов общеобразовательных организаций региона;
- Внедрение современных диагностических инструментов, в том числе системы независимого оценивания, для измерения качества освоения профессиональных компетенций обучающимися на всех этапах, предусмотренных новой моделью образовательной программы;
- Применение современных технологий углубленной практической подготовки обучающихся посредством введения мини-модулей, предполагающих развитие и совершенствование профессионально-значимых компетенций обучающихся и практико-ориентированного

- подхода в реализации вариативных образовательных траекторий по конкретным образовательным программам СПО;
- Внедрение новых механизмов управления профессиональной образовательной организацией, предусматривающих широкое использование общественных органов управления поо и современных технологий менеджмента;
  - Взаимовыгодные условия взаимодействия профессиональной образовательной организации с социальными партнерами путем системного регулирования спроса и предложений на квалифицированные рабочие кадры с целью повышения качества приобретаемых профессиональных компетенций обучаемыми, улучшения ситуации с трудоустройством и занятостью студентов, а также целостного развития человеческих ресурсов;
  - Модернизация учебно-лабораторной базы профессиональной образовательной организации на принципах государственно-частного партнерства с целью достижения максимальной эффективности ее использования для подготовки к чемпионатам WorldSkills, а также соответствия новым ФГОС, профессиональным стандартам и запросам работодателей (социальных партнеров).

I этап: Подготовительно-методологический (декабрь 2016 года - май 2017 года) – подготовка концептуальных, распорядительных и организационных документов, заключение договоров и соглашений, утверждение персонального состава штаба по реализации проекта, распределение обязанностей и полномочий.

II этап: Апробационно-практический (июнь 2017 года – май 2019 года) – апробация и практическое внедрение инновационного опыта, корректировка выходных данных этапа реализации, адресная модернизация материально-технической и программной базы, диверсификация продуктов проекта, получение экспертных заключений по итогам внедрения.

III этап: Информационно-трансляционный (июнь 2019 года – декабрь 2019 года) – начало трансляции результатов проекта в образовательные траектории ПОО Воронежской области, обеспечение устойчивости результатов проекта.

#### **Основные участники практики и их роль**

- ГБПОУ ВО «Воронежский индустриальный колледж» - координатор;
- ООО «АгроТехХолдинг» - социальный партнер колледжа по реализации проекта;
- ОАО «Завод ЖБИ-2» - социальный партнер колледжа по реализации проекта;
- ЗАО «Воронежстальмост» - социальный партнер колледжа по реализации проекта.

#### **Описание механизма становления практики**

Прогнозируемые результаты по каждому этапу:

I этап: Подготовительно-методологический (декабрь 2016 года - май 2017 года):

- Утвержден поэтапный план модернизации учебно-лабораторной базы;
- Совместно с социальными партнерами определены современные образцы необходимого сварочного оборудования для приобретения и адресного монтажа на базе колледжа и производственных участках предприятий;
- Финансово-экономическим отделом колледжа разработан план и смета закупок на период 2017 – 2019 годов.

II этап: Апробационно-практический (июнь 2017 года – май 2019 года):

- Проведено дооснащение учебно-производственных мастерских, участков, лабораторий, полигонов и тренажерных комплексов колледжа необходимым оборудованием для создания условий реализации углубленной практико-ориентированной подготовки обучающихся по профессии СПО 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки));
- Введен в эксплуатацию Интернет-центр;
- Обновлены автоматизированные рабочие места для административных и педагогических работников колледжа;
- Закуплено и внедрено дополнительное телекоммуникационное оборудование и системное программное обеспечение;
- Продуктивность работы служб колледжа повышена на 30-45 % после завершения технологического процесса автоматизации.

III этап: Информационно-трансляционный (июнь 2019 года – декабрь 2019 года):

- Материально-техническая база соответствует ФГОС СПО, требованиям работодателей и стандарта worldskills «Сварочные технологии (10 Welding) и обеспечивает подготовку кадров, отвечающих современным потребностям инновационной экономики региона;
- Опыт подготовки обучающихся с использованием модернизированных ресурсов колледжа и социальных партнеров к конкурсам профессионального мастерства и чемпионатам «Молодые профессионалы» (WORLDSKILLS RUSSIA) по компетенции «Сварочные технологии» транслируется профессиональным образовательным организациям Воронежской области посредством повышения квалификации педагогических работников в форме стажировок на базе колледжа и его социальных партнеров;
- Учебный центр профессиональных квалификаций колледжа обеспечивает качественную подготовку рабочих кадров новой формации по востребованным для экономики региона профессиям (по заявкам работодателей) посредством профессионального обучения и дополнительного профессионального образования с использованием модернизированных учебно-лабораторных и учебно-производственных ресурсов колледжа и предприятий социальных партнеров соответственно.

## **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Реализация проекта инновационной деятельности предусматривает изменения материально-технических условий для создания комфортной образовательной среды колледжа при реализации новой модели образовательной программы по профессии 15.01.05 «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))», предусматривающей формирование основ профессионализма обучающихся посредством развития и совершенствования профессиональных компетенций, во взаимодействии с социальными партнерами (работодателями).

В период с 2017 по 2019 годы модернизация материально-технической базы обеспечит эффективное взаимодействие между педагогическими работниками колледжа и предприятиями социальных партнеров по реализации новой образовательной программы с использованием элементов дуального подхода.

Модернизация учебно-лабораторной базы колледжа будет основываться на:

- Аудите оснащенности и соответствия учебно-производственных мастерских, участков, лабораторий, полигонов и тренажерных комплексов колледжа современным требованиям ФГОС, профессиональных стандартов и мировых стандартов worldskills;
- Принципах государственно-частного партнерства с целью достижения максимальной эффективности ее использования для подготовки к чемпионатам worldskills;
- Методах инвестиционного анализа, позволяющих выработать основные стратегические направления модернизации материально-технической колледжа и оценить эффективность возможных изменений;
- Опыте модернизации материально-технической базы колледжа в 2008-2009 годах, с привлечением средств федерального бюджета, по результатам победы в национальном проекте «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» в рамках инновационной образовательной программы «Профессиональный лицей XXI века – учебный центр высоких технологий».

Финансово-экономические условия.

Реализация инновационного проекта предусматривает консолидированные усилия средств областного бюджета, социальных партнеров и средств колледжа от приносящей доход деятельности.

### **Нормативная база**

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;
- Методические рекомендации Минобрнауки России от 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов;

- Письмо Минобрнауки России от 28.08.2015 № АК-2563/05 «Методические рекомендации по организации образовательной деятельности с использованием сетевых форм реализации образовательных программ»;
- Методические рекомендации департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России от 18.10.2015 по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров.

### **Ключевые факторы успеха**

Ожидаемые эффекты проекта инновационной деятельности и его тиражирования:

- Для обучающихся:
  - повышение мотивации при овладении рабочей профессией;
  - повышение конкурентоспособности выпускников на региональном рынке труда и в масштабе ЦФО;
  - гарантированное трудоустройство по профилю получаемого профессионального образования;
  - начало трудовой деятельности без прохождения процедуры «доразивания» – профессионального обучения по программе повышения квалификации;
  - оперативная адаптация на рабочем месте после трудоустройства;
  - уверенная работа в команде исполнителей;
  - четкое представление о перспективах карьерного роста.
- Для системы образования Воронежской области:
  - закрепление позитивного имиджа колледжа, способного решать современные задачи экономики региона путем максимального удовлетворения требований работодателей;
  - создание новой региональной стажировочной площадки для организации обучения педагогических кадров профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих;
  - оперативное обновление образовательных программ в соответствии с требованиями инновационной экономики региона;
  - повышение рейтинга региона по результатам участия студентов в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WORLD SKILLS RUSSIA).

### **Возможности тиражирования практики**

Эффективный механизм взаимодействия колледжа с социальными партнерами в сфере реализации новой образовательной программы с использованием элементов дуального подхода и модернизации материально-технической базы образовательного процесса может быть реализован в любой профессиональной образовательной организации Воронежской области, а также других субъектов Российской Федерации.



### 7.3. Дуальная модель обучения в системе аграрного образования Тюменской области

#### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Реализация дуальной модели обучения способствует переходу на качественно новый уровень подготовки специалистов для высокотехнологичного производства и развитию эффективной системы социального партнерства в сфере профессионального образования.

В современных условиях деятельность профессиональной образовательной организации связана с решением проблем:

- Несоответствие объемов, структуры и содержания подготовки кадров перспективам развития инновационного производства;
- Несовершенство механизмов социального партнерства образовательных организаций и работодателей;
- Недостаточность практической подготовки кадров на конкретном предприятии;
- Несоответствие материально-технической базы образовательной организации современному уровню развития производства.

Преодоление данных противоречий возможно на основе интеграции профессионального образования и производства, которая положена в основу дуальной модели обучения.

#### Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика

- Подготовка кадров для агропромышленного комплекса в соответствии с требованиями работодателей.

#### Описание практики

Особенности организация образовательного процесса дуальной модели обучения:

- Определение содержания практического обучения специалистами учебного заведения и предприятия на основе требований ФГОС, профессиональных стандартов, регионального рынка труда и международного опыта;
- Разработка учебной программы практического обучения;
- Распределение учебного времени между колледжем и предприятием с учетом сезонности сельскохозяйственных работ по профессиям и специальностям аграрного профиля;
- Организация обучения для обучающихся по индивидуальному учебному плану, когда предприятие готово принять и трудоустроить от одного до трех студентов, в том числе по целевому обучению;
- Реализация практической подготовки специалистов для самостоятельного выполнения профессиональных задач.

Особенности организации обучения на производстве:

- новый формат взаимоотношений с работодателями;

- создание рабочих мест с закреплением высококвалифицированных наставников;
- создание учебных классов, лабораторий на базе организаций-партнеров;
- обеспечение наставников методическим сопровождением проведения практических занятий;
- оценка качества освоения трудовых действий на предприятии в соответствии с аттестационным листом.

Формирование практических навыков у обучающихся в соответствии с алгоритмом:

- наблюдение за действиями наставника;
- приобретение нового опыта;
- осмысление нового опыта;
- освоение нового опыта под руководством наставника;
- самостоятельное выполнение действий;
- анализ результатов проделанной работы.

Практическая подготовка на производстве:

- Обеспечивает плавное вхождение выпускников в трудовую деятельность без неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой;
- Позволяет не только научиться выполнять конкретные трудовые обязанности, но и развивает умение работать в коллективе;
- Формирует социальную компетентность, ответственность;
- Предоставляет обучающимся возможность управления собственной карьерой;
- Происходит более ранняя профессионализация, обучающиеся вырабатывают профессиональное мастерство при выполнении трудовых действий.
- Оценка качества подготовки кадров:
- Разработка и оформление (заполнение) необходимых документов для текущей, промежуточной и государственной итоговой аттестации;
- Проведение практического экзамена на производстве;
- Разработка заданий, максимально приближенных к ситуациям профессиональной деятельности, показателей и критериев оценки результатов;
- Оформление оценочного листа;
- Оценка практического экзамена независимыми экспертами.

### **Основные участники практики и их роль**

Департамент образования и науки Тюменской области – координатор.

### **Описание механизма становления практики**

В процессе внедрения дуальной модели обучения реализованы мероприятия:

- Обновлено содержание и структура образовательных программ для подготовки кадров для сферы АПК;
- Распределены зоны ответственности между участниками образовательного процесса;
- Разработан план сетевого взаимодействия с социальными партнерами.
- Сформирована нормативно-правовая основа внедрения дуальной модели обучения;
- Размещены на сайте [www.snao72.ru](http://www.snao72.ru) методические материалы;
- Использован опыт академии «DEULA-Nienburg» по внедрению дуальной модели обучения в образовательный процесс;
- Определен механизм реализации практической подготовки обучающихся на рабочих местах предприятий аграрного профиля;
- Проведены обучающие семинары, тренинги для педагогических работников, специалистов отрасли на базе центра «DEULA - Nienburg», сельхозпредприятиях Германии и ЦНАО ТО.
- Организованы сессии в рамках сетевого взаимодействия:
  - стратегическая сессия «Разработка модели дуального обучения в Тюменской области», рассмотрены нормативные документы и разработан алгоритм внедрения дуальной модели обучения, (июнь 2015 г.);
  - стратегическая сессия «Разработка и внедрение в профессиональных образовательных организациях Тюменской области региональной программы дуального обучения», определено содержание практического обучения на предприятии и обновлены образовательные программы по профессиям и специальностям дуальной модели обучения, (сентябрь 2015 г.);
  - стратегическая сессия «Инновационные подходы к реализации дуального обучения», разработаны график распределения учебных часов между ПОО и предприятием и учебные программы практического обучения, (ноябрь 2015 г.);
  - проектная сессия «Непрерывное аграрное образование: от идеи к воплощению», подготовлены рекомендации для методического сопровождения практического обучения, разработаны практические задания и листы оценки, (февраль 2016 г.);
  - проектно-аналитическая сессия «Дуальное обучение: опыт, проблемы и перспективы», распространен опыт разработки образовательных программ по профессиям несельскохозяйственного профиля, проведен конкурс маркетинговых идей, (апрель 2016 г.);
  - аналитическая сессия «Апробация и перспективы внедрения дуальной модели обучения», выработаны единые подходы к формированию пакета документов по практическому обучению, разработан проект положения о демонстрационном экзамене, (июль 2016 г.);

- аналитическая сессия «Реализация дуальной модели обучения», проведен смотр-конкурс методических разработок, разработаны образовательные программы дуальной модели обучения по несельскохозяйственным профессиям, (сентябрь 2016 г.);
- аналитическая сессия «Дуальная модель обучения: от теории к практике», определено содержание практического обучения на предприятии, разработаны задания для демонстрационного экзамена, (декабрь 2016 г.);
- проектная сессия «Сетевое взаимодействие при реализации образовательных программ ТОП-50», проведен обмен опытом работы между ПОО ЦНАО ТО по новому формату взаимодействия с работодателями, разработаны контрольно-измерительные материалы в соответствии с новыми ФГОС, проведен демонстрационный экзамен, (март 2017 г.).

#### Перспективы использования полученной практики

- Расширение партнерских отношений с предприятиями;
- Обучение наставников методике проведения практического занятия;
- Обмен опытом проведения практических занятий между мастерами производственного обучения и наставниками;
- Проведение бинарных учебных занятий и мастер-классов;
- Разработка образовательных программ дуальной модели обучения по профессиям и специальностям ТОП – 50;
- Проведение демонстрационных экзаменов в условиях реального производства;
- Использование площадок базовых предприятий и привлечение наставников в качестве экспертов при проведении конкурсов профессионального мастерства и демонстрационных экзаменов.

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Учебно-производственные площадки базовых предприятий и профессиональных образовательных организаций ЦНАО ТО.

#### **Нормативная база**

- Положение об организации образовательного процесса;
- Положение о практической подготовке;
- Положение о наставничестве;
- Договор об организации образовательного процесса с элементами дуальной системы обучения ;
- Договор о практическом обучении.

#### **Ключевые факторы успеха**

- Устранение разрыва между теорией и практикой;
- Создание новой психологии будущего специалиста;
- Мотивация получения знаний и приобретения навыков в работе;

- Взаимодействие с заказчиком с учетом требований к будущим специалистам АПК;
- Повышение профессиональной мобильности и конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

#### **Возможности тиражирования практики**

Тиражирование практики возможно при наличии заинтересованности профессиональных образовательных организаций и поддержки со стороны агропредприятий региона.

### **7.4. Вариативные модели дуального обучения Самарская область**

#### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

«Тольяттинский социально-педагогический колледж» — это государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области, который в сентябре 2015 году приступил к реализации дуальной модели подготовки.

В настоящее время дуальная модель подготовки осуществляется по специальностям:

- «Дошкольное образование»;
- «Специальное дошкольное образование»;
- «Физическая культура»;
- «Преподавание в начальных классах».

Колледж заключил более 76 двусторонних договоров с предприятиями – работодателями и 173 трехсторонних договоров между колледжем, работодателем и обучающимися. В результате работодатели получили возможность принять непосредственное участие в формировании образовательных программ «под корпоративный заказ», колледж обрел надежных партнеров, а обучающиеся перспективу получения профессионального образования высокого качества, гарантирующее успешное трудоустройство.

#### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Показатели, которые достигаются за счет внедрения дуальной модели подготовки:

- Увеличение числа основных образовательных программ, учитывающих требования современной экономики, профессионального стандарта, работодателей и WSR в общей численности реализуемых ООП;
- Увеличение вариативности реализуемых ООП в формате дуальной модели подготовки;
- Увеличение численности студентов, прошедших ГИА в форме демонстрационного экзамена, с учетом конкурсных заданий WSR, в общей численности выпускников, обучающихся по программам СПО;
- Увеличение численности преподавателей, прошедших стажировку на предприятиях;
- Трудоустройство выпускников колледжа.

#### **Описание практики**

В реализации дуальной модели подготовки студентов колледжа можно выделить следующие шаги:

- Формирование нормативно-правовой базы колледжа и предприятия, позволяющей регулировать вопросы организации и реализации образовательных программ в формате дуальной модели подготовки в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами РФ и региона Самарской области. Определение партнеров – участников дуальной модели подготовки. Важную роль в подборе партнеров сыграл Региональный центр трудовых ресурсов, который выступил координатором взаимодействия образовательной организации и предприятий, на основе проведенных исследований сформирована потребность в кадрах по направлениям подготовки колледжа;
- Предварительные встречи представителей колледжа с работодателями, на которых рассматриваются вопросы подготовки кадров, организационные вопросы взаимодействия;
- Мотивационные мероприятия со студентами: выбор студентами мест дуального обучения проходит осознанно и самостоятельно, этому способствует организация встреч участников дуальной модели подготовки, мастер-классы участников, экскурсии на Предприятия, дни открытых дверей. Например, в сентябре месяце проходит серия мероприятий, посвященных Дню воспитателя, студенты принимают активное участие в мастер - классах, которые проводят воспитатели города;
- Заключение двусторонних и трехсторонних (ученических) договоров: на площадке Регионального центра трудовых ресурсов колледж и предприятия подписывают договоры о взаимном сотрудничестве в подготовке кадров в рамках дуальной модели подготовки;
- Обновление образовательных программ: партнеры- работодатели принимают активное участие в процедуре обновления профессиональной образовательной программы: от определения образовательных результатов к процедурам оценивания и далее к содержанию и структуре программы. Важную роль в актуализации профессиональных образовательных программ колледжа играет Региональный центр трудовых ресурсов, который проводит аналитико-исследовательские процедуры конкретного предприятия на основе профессионального стандарта, специфики деятельности предприятия и особенностей контингента предприятия. В результате Колледж получает четкие корпоративные квалификационные требования к специалисту, особо значимые для конкретного работодателя результаты, которых нет ни в федеральном государственном образовательном стандарте, ни в профессиональном стандарте. В итоге появляется новый вариативный профессиональный модуль, например, «Педагогическая деятельность по реализации направлений работы

предприятия», с профессиональными компетенциями, учитывающие корпоративные требования конкретного работодателя и специфику организации производственного процесса. Вариативный модуль по запросам работодателей изучается на четвертом курсе, после освоения всех профессиональных модулей, на базе Предприятия, экзамен (квалификационный) проходит на реальном рабочем месте, где студент находится на дуальном обучении. Поэтому целесообразность данного подхода очевидна, так как к моменту выпуска работодатель получает максимально актуального специалиста.

Совместно с работодателем колледж разрабатывает и согласовывает программу дуального обучения, учебный план, календарный график учебного процесса, рабочие программы по заказам работодателей, контрольно-оценочные средства.

Следует отметить, что при разработке профессиональной образовательной программы учитывается техническое описание компетенций движения «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия). Требования включены в профессиональную образовательную программу в виде вариативных образовательных результатов по выбору студентов.

Организация дуальной модели подготовки:

— Внедрение дуальной модели подготовки изменило организацию учебного процесса в колледже.

В его основе лежит производственный процесс конкретного предприятия. Колледж и предприятие являются равными партнерами в реализации основной профессиональной образовательной программы.

— Определены основные участники дуальной модели подготовки: студент становится полноценным участником производственного процесса конкретного предприятия и выполняет задания не в моделируемых ситуациях, а в реальных рабочих условиях.

— Появляются новые участники:

- преподаватель дуального обучения, выполняющий роль консультанта для студентов, для наставников и ответственных лиц на предприятии,
- наставник, опытный производственник, передающий мастерство из рук в руки, который требует особого подхода, включения его в образовательный процесс подготовки специалистов.

На протяжении всего периода внедрения дуальной модели подготовки с наставниками проводятся встречи, мастер-классы, обучающие семинары.

В марте 2017 года на территории технопарка «Жигулевская долина» состоялся I Региональный форум наставников. Организаторами мероприятия выступили государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов» и ГАПОУ «Тольяттинский социально – педагогический колледж».

В работе Форума приняли участие представители министерства образования и науки Самарской области, Департамента образования мэрии г.о. Тольятти, 90

студентов специальностей «Дошкольное образование», «Специальное дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах», «Физическая культура», 168 наставников из 80 учреждений образования, физической культуры и спорта г.о. Тольятти и Жигулёвска, руководители и заместители руководителя образовательных и иных организаций.

На Форуме работали площадки по направлениям:

- Наставничество: сложности, удаchi, подходы и практики. Взгляд руководителя;
- Подготовка кадров для системы дошкольного образования;
- Подготовка кадров для начальной школы;
- Подготовка кадров для организаций физической культуры и спорта.

Преподаватели и студенты колледжа показали мастер-классы: «Лего - конструирование и робототехника в дошкольном образовании», «Методика использования моделей WEDO 1.0 во внеурочной деятельности», «Оздоровительная тренировка в новых видах физкультурно-оздоровительной деятельности». По итогам работы Форума определены основные направления развития наставничества и важным моментом в работе Форума явилось согласование общих позиций по стратегии развития наставничества в рамках дуальной модели подготовки кадров по образовательным программам среднего профессионального образования.

С внедрением дуальной модели подготовки произошли изменения в организации учебного процесса:

- Практические занятия студентов проходят на предприятии. Один – два дня в неделю вся группа выходит на предприятия и отрабатывает умения на рабочем месте. Преподаватель колледжа посещает данные занятия, а наставник оказывает студентам профессиональную помощь и осуществляет оценку деятельности студента;
- Изменения произошли в календарном графике учебного процесса. В течение двух-трех дней в неделю, обучающиеся осваивают программу в колледже, остальное время проводят на своих рабочих местах отрабатывая умения и формируя первоначальный опыт практической деятельности;
- В период производственной практики на рабочих местах студенты находятся все дни недели. В результате работодатель получает специалиста, который практически полностью готов к выполнению своих трудовых функций.

Оценка профессиональных компетенций: по окончании обучения в рамках профессионального модуля проводится экзамен (квалификационный) на рабочем месте. Студенты выполняют реальное задание в производственных условиях, оценивают студентов преподаватели колледжа и наставники предприятия. В 2017 году выпускники колледжа специальностей «Дошкольное образование», «Специальное дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах», «Физическая культура», «Адаптивная физическая культура» приняли участие в демонстрационном экзамене по стандартам «Ворлдскиллс Россия» в качестве



государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования. Независимую экспертную оценку прошли 89% выпускников колледжа, тем самым подтвердив уровень своей подготовки в соответствии с российскими стандартами.

#### **Основные участники практики с ролями**

- Министерство образования и науки Самарской области - заказчик;
- ГАПОУ «Тольяттинский социально-педагогический колледж» – исполнитель;
- ГБУ ДПО СО Региональный центр развития трудовых ресурсов - координатор.

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Учебно-производственные площадки базовых предприятий.

#### **Нормативная база**

- Положение об организации и осуществлении образовательной деятельности в ГАПОУ «ТСПК»;
- Положение о разработке и утверждении образовательной программы в ГАПОУ «ТСПК»;
- Положение об организации и проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации студентов;
- Положение о государственной итоговой аттестации выпускников ГПОУ «ТСПК»;
- Положение об организации дуального обучения студентов ГАПОУ «ТСПК»;

#### **Ключевые факторы успеха**

- Актуализация профессиональной образовательной программы при активном участии работодателей;
- Сокращение времени на адаптацию выпускников к условиям производства;
- Мотивированность студентов на производственную деятельность в коллективе;
- Успешное трудоустройство выпускников.

#### **Возможности тиражирования практики**

Данная практика может быть адаптирована в других профессиональных образовательных организациях. Использована в рамках тиражирования опыта реализации лучших практик по внедрению дуальной модели подготовки.

## **7.5. Подготовка рабочих кадров в ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж»**

#### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

С 2013 года колледж является активным участником профессиональных конкурсов, чемпионатов WorldSkills, имеет высокие достижения не только на

региональном, но и на всероссийском и международном уровнях по компетенциям «Токарные работы на станках с ЧПУ», «Фрезерные работы на станках с ЧПУ».

Так, в мае 2015 года в городе Турку, Финляндия, где проходил Taitaja – Чемпионат Рабочих Профессий Финляндии - самый масштабный за всю историю чемпионата, студент колледжа Антон Лоскутов, выступающий в компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ», лучше всех выполнил конкурсное задание и завоевал первое место, обойдя хозяев чемпионата.

В августе 2015 года в Сан-Паулу, Бразилия, где проходил 43 мировой чемпионат по профессиональному мастерству Worldskills Competition-2015, выпускник колледжа Лоскутов Антон защищал честь России по компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ» и получил золотую медаль за 1 место в командной работе.

В 2016 году, продемонстрировав высокие результаты в региональных чемпионатах и подтвердив Победу на Национальном чемпионате профессионального мастерства в Приволжском Федеральном округе (г. Саранск) и в Финале Национального чемпионата «Молодые профессионалы» WSR (г. Красногорск), первокурсник Тугулев Даниил и выпускник Марков Илья вошли в расширенный состав национальной сборной Ворлдскиллс Россия.

В январе-феврале 2017 года в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Республики Татарстан по пяти компетенциям «Токарные работы на станках с ЧПУ», «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», «Металлические конструкции», «Командная работа на производстве», «Электромонтаж» студенты колледжа одержали уверенную Победу, заняв 1 и 2 места. В мае 2017 года студенты колледжа достойно защитили честь Республики, заняв 1 место в Финале V Национального Чемпионата «Молодые профессионалы» WSR (Краснодар) по компетенции «Командная работа на производстве». С 1 по 4 июня 2017 г. прошел отборочный тур чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Металлические конструкции», в котором приняли участие представители Московской, Ростовской, Ярославской областей и Краснодарского края. Студенты колледжа Давлетшин Ильнур и Сатдаров Ранис заняли соответственно 2 и 3 места, заявив о себе как о кандидатах на вхождение в расширенный состав сборной России. Череда высоких результатов - это уже не единичная победа, а стабильный результат состоятельности коллектива и системной работы педагогов.

Имея успешный опыт подготовки призеров и победителей национальных и международных чемпионатов, с 2016 года ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж» включился в подготовку кадров по новой компетенции «Командная работа на производстве».

Актуальность данной подготовки обусловлена тем, что сегодня современному производству необходимы не столько квалифицированные специалисты-профессионалы, ориентированные на результат, а в большей мере производство заинтересованно в профессионалах, ориентированных на продукт, т.е. такой специалист должен владеть минимальным набором знаний и умений по смежным профессиям и коммуникативными навыками, позволяющими ему эффективно

работать в команде. Результаты анкетирования, проведенного среди работодателей, показали, что только 33% выпускников профессиональных образовательных организаций способны работать в команде. У выпускников слабо сформированы способности взаимодействовать с другими людьми в рамках командной работы: адекватно интерпретировать получаемую информацию, а также правильно её передавать. При этом результаты проведенного исследования в машиностроительной промышленности позволили увидеть, что введение командной работы привело к уменьшению издержек производства на 40%. Таким образом, умение работать в команде, взаимодополнять друг друга при решении профессиональных задач, является одним из основных современных требований работодателя.

Однако, на текущий момент, профессиональные образовательные организации не готовят выпускников к командной работе на производстве. Исходя из анализа возникшей ситуации, перед колледжем была поставлена цель - формирование специалиста, способного работать в команде, умеющего выходить за рамки собственной специализации, обладающего коммуникативными навыками.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Формирование специалиста, способного эффективно работать в команде, умеющего выходить за рамки собственной специализации, обладающего коммуникативными навыками.

### **Описание практики**

В рамках реализации проекта задействовано 3 специальности среднего профессионального образования:

- 15.02.08 «Технология машиностроения»;
- 22.02.06 «Сварочное производство»;
- 13.02.11 «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования».

Срок обучения составляет 3 года 10 месяцев. В соответствии со стандартом в каждой специальности реализуется профессиональный модуль «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям, должностям служащих». Формирование профессиональных компетенций в рамках данного профессионального модуля по каждой из перечисленных специальностей завершается присвоением квалификации по профессиям: станочник, сварщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.

Модель формирования дополнительных профессиональных качеств и коммуникативных навыков (Рисунок 3) заключается в том, что в период прохождения практики по модулю «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих» наряду с этапом формирования профессиональных компетенций появляется еще два этапа:

- Формирование дополнительных профессиональных качеств;

- Формирование коммуникативных навыков и выполнение командной работы.

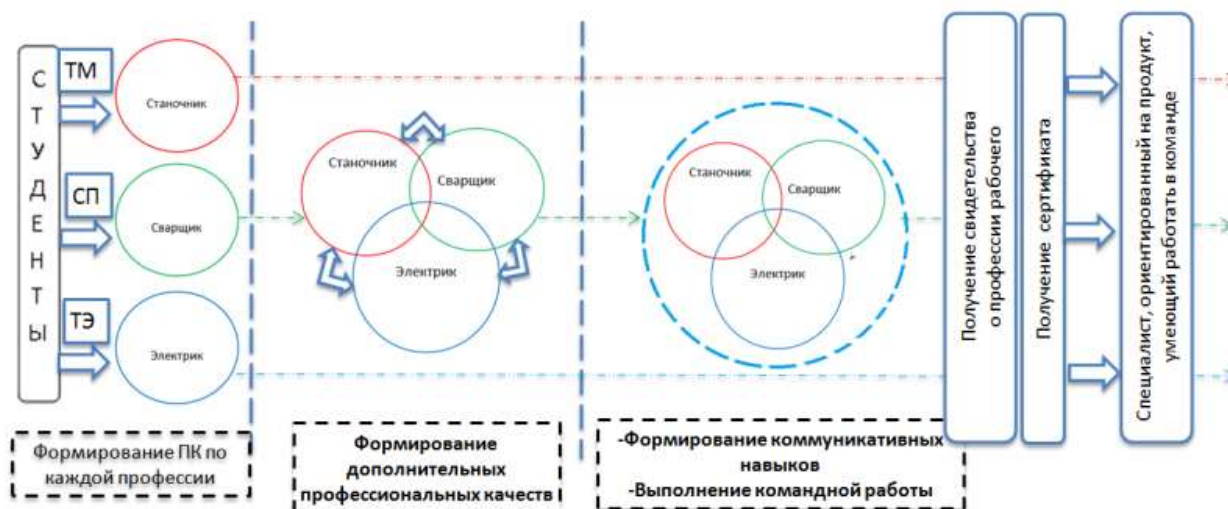


Рисунок 3. Модель формирования дополнительных профессиональных качеств и коммуникативных навыков

В период формирования дополнительных профессиональных качеств студенты проходят практику в рамках модуля «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям, специальностям» параллельно со студентами других профессий (специальностей), приобретая по ним профессиональные качества на уровне знаний и умений, так как для достижения максимальной эффективности командных усилий члены команды должны уметь выходить за рамки собственной специализации.

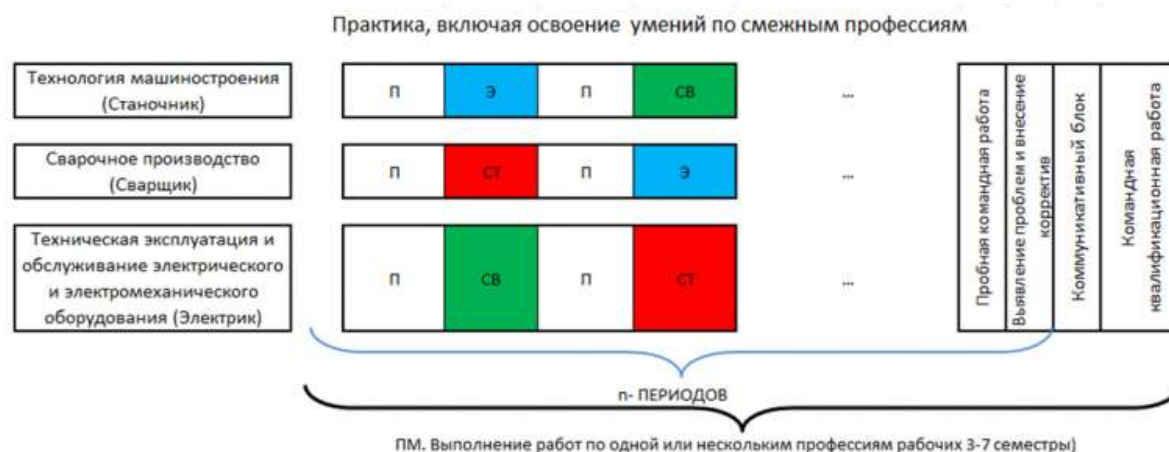


Рисунок 4. Модель практики освоения смежных профессий

Суть формирования дополнительных профессиональных качеств и коммуникативных навыков заключается в том, что в период прохождения практики по модулю «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям» происходит синхронизация 3 учебных планов (графиков учебно-производственного процесса) и студенты кроме, своей практики посещают практику по другим (смежным) профессиям, таким образом, в этот период студенты не осваивают новые профессии, а получают необходимые общие представления о технологиях работы по смежным профессиям, знакомятся с методами и инструментами.

На стадии формирования коммуникативных навыков и выполнения командной работы студенты помещаются в коммуникативную среду, для того чтобы во время выполнения командных работ выработать эти навыки. Таким образом, формируется специалист, ориентированный на результат (продукт).

Эта практика завершается выполнением пробной командной работы с целью выявления проблем и внесения корректив. Далее следует – коммуникативный блок, во время которого отрабатываются навыки работы в команде, с учетом тех ошибок, которые были допущены во время выполнения пробных работ и выполняется командная квалификационная работа. Длительность данного модуля составляет 2,5 года (с 3 по 7 семестры), по объему времени не превышает 320 часов.

На практике, вместо специальностей в данный процесс возможно включать и профессии. Так, например, вместо специальности 15.02.08 Технология машиностроения в процессе формирования дополнительных профессиональных качеств и коммуникативных навыков могут быть задействованы программы подготовки квалифицированных рабочих 15.01.23 Наладчик станков и оборудования в механообработке» или 15.01.25 Станочник (металлообработка).

### Основные участники практики и их роль

ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж» - исполнитель, отвечает за подготовку кадров.

### Описание механизма становления практики

- Проектировочный:
  - Анализ исходного состояния.
  - Определение целевых показателей, разработка плана мероприятий, определение ответственных и исполнителей.
- Организационный:
  - создание экспертного совета;
  - создание рабочей группы;
  - подготовка педагогов к работе в измененных условиях;
  - разработка, согласование, утверждение документов, необходимых для реализации программы;
  - подготовка материально-технического обеспечения реализации программы.
- Внедренческий:
  - реализация плана мероприятий.
  - мониторинг промежуточных результатов.
- Заключительный:
  - анализ полученных результатов.
  - внесение необходимых корректив. проектирование улучшений.
  - обобщение опыта работы.
  - запуск образовательных программ по другим специальностям.

## Материально-техническая и производственная база организации практики

Учебно-производственные мастерские колледжа:

- Участок заготовительный;
- Участок слесарно-сборочный;
- Участок электромонтажный;
- Участок шлифовальных станков;
- Участок токарных станков;
- Участок сварки и резки, участок станков с чп;
- Участок слесарно-ремонтный;
- Участок фрезерных станков.

### Нормативная база

- ФГОС 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям);
- ФГОС 22.02.06 Сварочное производство;
- ФГОС 15.02.08 Технология машиностроения;
- Техническое описание «Командная работа на производстве» («Технологии конструирования и производства»).

### Ключевые факторы успеха:

- Повышение качества предоставляемых образовательных услуг в соответствии с требованиями работодателя;
- Модернизация материально-технической базы;
- Рост профессионального мастерства педагогов;
- Повышение мотивации студентов к освоению образовательных программ, желания к расширению и углублению знаний по смежным профессиям, высокие результаты участия в профессиональных конкурсах, чемпионатах WSR;
- Повышение конкурентоспособности и востребованности выпускников работодателями;
- Повышение удовлетворенности участников образовательного процесса.
- Повышение имиджа колледжа.

### Возможности тиражирования практики

Применение модели формирования специалиста, способного эффективно работать в команде, умеющего выходить за рамки собственной специализации, обладающего коммуникативными навыками применительно к другим специальностям/профессиям технического профиля.

## 7.6. Практика подготовки рабочих кадров по профессии «Сварщик» в ГОБПОУ «Липецкий политехнический техникум»

### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

На базе ГОБПОУ «Липецкий политехнический техникум» реализуются элементы дуальной системы подготовки кадров для ПАО «НЛМК»:

- Наличие социального партнера – базового предприятия ПАО «НЛМК»;
- Согласование плана совместной работы ГОБПОУ «ЛПТ» и ПАО «НЛМК»;
- Переработка образовательных программ с учетом требований работодателя, отраженных в профессиональных стандартах ПАО «НЛМК»:
  - экспертиза образовательных программ;
  - утверждение образовательных программ начальником Управления по обучению и развитию персонала ПАО «НЛМК» и директором техникума;
- Показатель практико-ориентированности обучения студентов техникума (более 50%):
  - теоретический материал с примерами практического характера, электронные тренажеры;
  - проведение лабораторных работ на учебном оборудовании;
  - проведение практических занятий;
  - экскурсии на производственные участки ПАО «НЛМК»;
  - учебная/производственная практика.
- Возможность проведения всех видов практики в подразделениях ПАО «НЛМК»;
- Заключение договора о прохождении практики студентов техникума в подразделениях ПАО «НЛМК»:
  - согласование графика прохождения практики студентов по срокам и видам практики - распределение студентов по подразделениям и количеству студентов на производственном участке;
  - подбор и закрепление за студентами руководителей практики от НЛМК: наставников из числа высококвалифицированных рабочих и инженерно – технических работников, ответственных за соблюдение требований охраны труда и ТБ;
  - обеспечение спец.одеждой, местами для переодевания на производственных участках, инструментом;
  - согласование проведения программы практики с руководителями практики от НЛМК;
- Возможность прохождения стажировки мастеров п/о и преподавателей техникума по конкретным направлениям в подразделениях ПАО «НЛМК»:
  - согласование плана прохождения стажировки;

- выполнение квалификационной работы в составе производственной бригады;
- утверждение отчета по результатам прохождения стажировки;
- получение удостоверения о прохождении стажировки.
- Заключение договора прохождения стажировки мастеров п/о и преподавателей техникума по конкретным направлениям в подразделениях ПАО «НЛМК»;
- Выплата студентам техникума стипендии ПАО «НЛМК» (по результатам аттестации за семестр и выполнение требований и правил прохождения практики);
- Прохождение студентами выпускных групп производственной практики с оплатой по договору (на конкурсной основе в зависимости от среднего балла успеваемости);
- Проведение оценки профессиональной деятельности мастеров п/о и преподавателей техникума по итогам года (ноябрь);
- Выплаты денежных средств мастерам п/о и преподавателям по результатам оценки их профессиональной деятельности в течении года;
- Участие представителей ПАО «НЛМК» в государственной итоговой аттестации выпускников техникума:
  - согласование и утверждение кандидатур представителей подразделений ПАО «НЛМК» в качестве председателей государственных экзаменационных комиссий;
  - согласование программ ГИА с председателями ГЭК;
  - согласование перечня тем ВКР (ВПКР и ПЭР) с учетом места прохождения практики студентами;
  - оформление производственных характеристик, отзывов по выполнению ВПКР на местах прохождения практики студентов.
- Трудоустройство выпускников техникума:
  - ежегодное предоставление в отдел кадров ПАО «НЛМК» рейтинга выпускников, желающих трудоустроиться в цеха и подразделения комбината;
  - трудоустройство выпускников 2016 года - 54,3%.
- Направление в техникум экспертов ПАО «НЛМК» в качестве преподавателей учебных дисциплин общепрофессионального и профессионального циклов по образовательным программам СПО: ППКРС и ППССЗ.

**Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

- Повышение качества подготовки выпускников по итогам государственной итоговой аттестации;
- Обеспечение трудоустройства выпускников;



- Доля выпускников, трудоустроившихся по профессии в первый год, в общем количестве выпускников;
- Увеличение количества предприятий для трудоустройства выпускников;
- Удовлетворение запросов рынка труда.

### Описание практики

- Развитие структуры и содержания образовательных программ.  
Разработка образовательных программ в ГОБПОУ «Липецкий политехнический техникум» осуществляется поэтапно:
  - основания для разработки рабочих программ - ФГОС по профессии, Профессиональный стандарт (корпоративный профессиональный стандарт, требования к уровню подготовки выпускника);
  - изучение и анализ стандартов преподавателями и мастерами п/о;
  - разработка проекта рабочей образовательной программы по профессии;
  - консультация со специалистами ПАО «НЛМК», корректировка и уточнение рабочей программы по профессии;
  - экспертное заключение специалистов ПАО «НЛМК»;
  - рассмотрение на методическом совете Липецкого политехнического техникума;
  - согласование с начальником Управления по комплектации персонала ПАО «НЛМК», утверждение директором Липецкого политехнического техникума (приказ);
  - организация учебного процесса.
- Участие работодателя в разработке программы учебной и производственной практик можно представить следующими этапами:
  - основания для разработки рабочих программ - ФГОС по профессии, профессиональный стандарт (корпоративный профессиональный стандарт, требования к уровню подготовки выпускника);
  - разработка проекта рабочей программы УП и ПП;
  - консультация со специалистами профильных цехов (подразделений) ПАО «НЛМК»;
  - корректировка и уточнения рабочей программы УП и ПП;
  - экспертное заключение специалистов ПАО «НЛМК»;
  - согласование, утверждение рабочих программ - согласование с заместителем директора по учебно-производственной работе, утверждение директором Липецкого политехнического техникума (приказ);
  - организация учебной/производственной учебной практики.
- Перечень выпускных практических квалификационных работ (ВПКР) формируется за 6 месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

Первый этап - мастер производственного обучения разрабатывает проект перечня ВПКР, затем проект согласуется с представителем работодателя. Вносятся уточнения, устраняются замечания.

Второй этап - предложенный перечень ВПКР рассматривается на заседании методического объединения, на котором мастер производственного обучения доводит замечания и рекомендации работодателя.

Третий этап - разработанный перечень ВПКР утверждается на педагогическом совете вместе с программой государственной итоговой аттестации по профессии в присутствии представителя работодателя.

Четвертый этап - темы ВПКР закрепляется за студентом приказом директора техникума.

Пятый этап - копия приказа о закреплении тем ВПКР с графиком выполнения выпускных практических квалификационных работ и защитой письменных экзаменационных работ, который согласован с работодателем, передается в УПП, цеха и подразделения ПАО «НЛМК».

Шестой этап - в ПАО «НЛМК» пишется распоряжение о привлечении представителя работодателя к процедуре государственной итоговой аттестации студентов, завершающих обучение по ППКРС «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)».

— В техникуме сложился определенный порядок привлечения специалистов ПАО «НЛМК» к преподаванию учебных дисциплин и профессиональных модулей:

- высококвалифицированные специалисты ПАО «НЛМК», по согласованию с образовательным учреждением, заключают договор о привлечении их в качестве экспертов-консультантов для работы в техникуме;
- в договоре оговариваются все стороны сотрудничества;
- привлеченные эксперты знакомятся с организацией учебного процесса, требованиями к оформлению учебно-программной документации, основами методики проведения уроков;
- эксперты-консультанты изучают рабочие программы дисциплин, модулей, практик, если необходимо вносят коррективы в содержание.

Все эксперты, привлеченные к преподаванию учебных дисциплин, профессиональных модулей и проведению учебной/производственной практики, тарифицируются в соответствии с образованием, имеют право пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, курсовую подготовку, получить дополнительное профессиональное образование, если это необходимо. Кроме этого, в техникуме разработана система стимулирующих выплат за высокие результаты в работе.

Порядок планирования повышения квалификации педагогических работников:

- Выяснение потребностей в повышении квалификации педагогических работников;

- Составление графика прохождения повышения квалификации;
- Определение образовательных организаций дополнительного профессионального образования для повышения квалификации;
- Направление письма в образовательную организацию дополнительного профессионального образования для организации курсов повышения квалификации;
- Издание приказа о направлении на курсы повышения квалификации;
- Стажировка преподавателей дисциплин профессионального цикла и мастеров производственного обучения проходит в цехах и подразделениях ПАО «НЛМК».

Представители ПАО «НЛМК» являются председателями:

- Государственных экзаменационных комиссий при проведении ГИА выпускников техникума;
- Сертификационных комиссий при проведении независимой оценки уровня подготовки выпускников.

### **Основные участники практики и их роль**

ГОБПОУ «Липецкий политехнический техникум» - организатор.

### **Описание механизма становления практики**

Практика является обязательным разделом программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

В техникуме сложилась следующая модель организации и проведения практик студентов:

В ходе учебного года в техникуме практика проходит рассредоточено, а в последнем учебном семестре обучения – концентрированно.

- Студенты, обучающиеся по профессии «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы), (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))» на первом курсе проходят учебную практику в учебных мастерских техникума, на последующих курсах выходят на учебную и производственную практику в цеха ПАО «НЛМК»;
- Мастера производственного обучения по согласованию с Управлением по комплектации персонала Дирекции по персоналу ПАО «НЛМК» (далее УКП) распределяют студентов по цехам и подразделениям предприятия. Закрепление за студентом места практики оформляется распоряжением по ПАО «НЛМК»;
- Студенты получают временный пропуск, обеспечиваются спецодеждой, проходят инструктаж по охране труда, знакомятся с правилами внутреннего распорядка. За ними в цехе закрепляется наставник;
- Мастер производственного обучения осуществляет контроль посещения практики студентами закрепленной группы, ведет журнал производственного обучения, проводит занятия по практике непосредственно на производственных участках работодателя;

- Концентрированная производственная практика на последнем курсе проходит на рабочих местах в составе бригады цеха или подразделения по договору оплачиваемой практики;
- По итогам практики заполняется дневник, дается характеристика, где указывается рекомендуемые квалификации и разряды.

Рабочая программа учебной/производственной практики разрабатывается в соответствии с ФГОС по профессии, профессиональному и корпоративному стандартам.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Липецкий политехнический техникум располагает современным оборудованием, которое позволяет осуществлять реализацию образовательных программ СПО: программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих по профессии «Сварщик», программы подготовки специалистов среднего звена по специальности «Сварочное производство» и вести качественную подготовку студентов к участию в профессиональных конкурсах различного уровня по методике WorldSkills по направлению «Сварочные технологии».

Оборудование производственных (сварочных) участков в цехах и подразделениях ПАО «НЛМК» позволяет студентам выполнять все виды работ, предусмотренные программой производственной практики.

### **Ключевые факторы успеха**

Результаты:

- Для ПАО «НЛМК» - возможность подготовить для себя конкретные рабочие кадры; возможность отбирать работников и оценивать потенциальные кадровые ресурсы еще в процессе их обучения;
- Для ГОБПОУ «ЛПТ» - возможность качественной организации и обеспечения теоретического обучения и проведения производственной практики;
- Для студентов - дополнительный доход во время прохождения оплачиваемой практики, практические навыки работы в ПАО «НЛМК», возможность для дальнейшего трудоустройства в подразделения комбината с гарантированной заработной платой; сокращение сроков адаптации при трудоустройстве.

### **Возможности тиражирования практики**

Использование опыта реализации основной образовательной программы по профессии «Сварщик» с элементами дуальной модели обучения может осуществляться через:

- Публикации в средствах массовой информации, профессиональных изданиях;
- Проведение методических семинаров, круглых столов с работодателем;

- Организацию работы с управлением труда и занятости;
- Разработку методических рекомендаций, нормативных документов;
- Стажировку, повышение квалификации и обучение педагогических рабочих.

## 8. Подготовка инженерных кадров

### 8.1. Информация Воронежской области о реализуемой АО «Концерн «Созвездие» практике кадрового обеспечения

#### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Для разработки конкурентоспособной радиоэлектронной аппаратуры необходимы специалисты, обладающие качественной, современной теоретической и практической подготовкой в высших учебных заведениях.

В настоящее время подготовка молодых специалистов в ВУЗах не в полной мере обеспечивает востребованный уровень профессионально-технических навыков для разработки современных средств и систем радиосвязи в соответствии с перспективами развития отрасли.

Адаптация молодых специалистов (не имеющих опыта работы по специальности) после окончания ВУЗа к практической работе в современных условиях занимает длительный период. Фундаментальная подготовка в ВУЗах не отвечает полностью современным требованиям развития науки и техники. В современных условиях становится актуальным объединение ресурсов предприятий и ВУЗов для подготовки персонала с узкоспециализированными компетенциями.

Данная система подготовки и развития персонала, отвечающего предъявляемым предприятиями требованиям, способна обеспечить создание современных средств и систем радиосвязи.

#### Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика

- Подготовка специалистов с актуальными для предприятия профессиональными узкоспециализированными компетенциями;
- Сокращение адаптационного периода молодого специалиста (выпускника ВУЗа) на предприятии к самостоятельному решению прикладных задач.

#### Описание практики

Планирование карьеры молодых специалистов:

- Целевое обучение, подготовка специалистов на основании договорных отношений с региональными ВУЗами;
- Профорientация.

В рамках «Государственного плана подготовки кадров для предприятий ОПК» Концерн осуществляет подготовку специалистов по целевому набору в ведущих ВУЗах РФ.

По состоянию на 01.01.2017 г. целевую подготовку для АО «Концерн «Созвездие» проходят 96 человек по 8 направлениям.

В соответствии с условиями договоров о целевом приеме студентам, имеющим отличия в учебе в качестве мер социальной поддержки выплачиваются именные стипендии от предприятия.

В целях реализации данного направления работы АО «Концерн «Созвездие»:

- Проводит комплекс профориентационных мероприятий, в т.ч. В рамках федеральной программы «работай в России!» (ежегодно участвуют более 600 человек) с целью отбора наиболее успешных абитуриентов;
- Заключает договоры о целевом обучении;
- Проводит тестирование целевых студентов, с целью выявления талантливой молодежи;
- Проводит мониторинг успеваемости студентов для выявления и закрепления перспективных специалистов;
- Ежегодно актуализирует перечень тем курсовых и дипломных работ студентов в интересах научных разработок АО «концерн «созвездие»;
- Обеспечивает научное руководство дипломного проектирования студентов;
- Предоставляет доступ студентам к библиотечным и другим информационным ресурсам предприятия;
- Обеспечивает доступ студентов к научно-экспериментальному, исследовательскому и вспомогательному оборудованию лабораторий предприятия для выполнения экспериментальных НИР и ОКР;
- В соответствии с заключенными договорами и соглашениями с ВУЗами на базе научно-технических центров АО «Концерн «Созвездие» студенты проходят производственную и преддипломную практику.

В рамках данной работы АО «Концерн «Созвездие»:

- Актуализирует учебные планы и программы подготовки в соответствии с тенденциями развития отрасли;
- Проводит подбор руководителей практики и закрепление за структурным подразделением студентов с целью дальнейшего трудоустройства;
- Трудоустраивает положительно зарекомендовавших студентов старших курсов на условиях неполной занятости.

По итогам 2016 г. практику на базе предприятия проходили 180 студентов, из которых 82% выполняли курсовое и дипломное проектирование по тематике предприятия под руководством ведущих специалистов.

Стажировка молодых специалистов:

В целях ускорения процесса адаптации выпускников ВУЗов в трудовом коллективе на предприятии организована стажировка молодых специалистов, включающая:

- Вводный инструктаж в структурном подразделении;
- Подбор и закрепление руководителя стажировки;
- Разработка индивидуального плана молодого специалиста;
- Систематический контроль выполнения индивидуального плана;
- Оценка молодых специалистов на готовность к самостоятельной работе.

Ежегодно 100% молодых специалистов проходят через стажировку, 95% повышаются в должности по ее итогам.

Развитие профессиональных и управленческих компетенций:

В целях развития персонала АО «Концерн «Созвездие» организует:

- Краткосрочные и долгосрочные курсы повышения квалификации на 3-х уровнях (в институтах повышения квалификации регионального и федерального уровня, в вузах-партнерах, в рамках предприятия);
- Профессиональную подготовку и переподготовку руководителей и специалистов;
- Курсы повышения квалификации сотрудников рабочих профессий с последующим повышением разряда;
- Обучение новым рабочим специальностям сотрудников рабочих профессий (в т. ч. Вторым смежным профессиям);
- Переаттестацию на выполнение ответственных работ (на базе учебно-производственных комбинатов);
- Повышение квалификации, дополнительное профессиональное обучение и переподготовку в 2016 г. Прошли 765 сотрудников (14% от общей численности персонала). Затраты на повышение квалификации персонала АО «Концерн «Созвездие» составили 11 759,1 тыс. руб.

Развитие молодых талантов:

- В целях выявления и развития молодых талантов в Концерне предусмотрены различные конкурсы и премии в том числе:
- Корпоративная премия им. К.Я. Петрова за научные работы молодым ученым (с момента учреждения лауреатами стали 229 сотрудников).
- Призовой фонд премии: I,II,III места - 45 000, 35 000, 20 000 рублей соответственно.
- Стипендии Президента РФ за выдающиеся достижения и за значительный вклад в создание прорывных технологий и разработки современных образцов вооружения, военной и специальной техники в интересах обеспечения обороны страны и безопасности государства (за период с 2009 по 2016 гг. стипендию получили 86 сотрудников, 42% молодежь до 35 лет);
- «Инженер года» (с 2004 года 29 сотрудников стали лауреатами федерального этапа конкурса);

- Национальный чемпионат сквозных профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills (в 2016 году сотрудник Концерна занял 2 место в России по компетенции «Инженерная графика CAD»);
- Конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии» по 1 инженерной и 3 рабочим профессиям (в 2015 году конкурс проводился на базе АО «Концерн «Созвездие», сотрудники АО «Концерн «Созвездие» заняли 2 первых места);
- Конкурс профессионального мастерства «Золотые руки» (ежегодно сотрудники предприятия занимают призовые места по токарным и фрезерным работам в региональном этапе конкурса).

#### Кадровый резерв:

Основой работы по продвижению персонала и развитию карьеры на предприятии является проект «Резерв», в рамках реализации которого проводятся следующие мероприятия:

- Формирование групп сотрудников оперативного и перспективного резерва по каждому структурному подразделению.
- Формирование базы состава резерва и анализ качественных характеристик по 4 признакам.
- Разработка и проведение программы подготовки специалистов, зачисленных в резерв.
- Направление резервистов на обучение по программам профессионального и личностного роста.
- Ведение мониторинга развития карьеры работников, анализ движения и увольнения молодежи из состава резерва.
- Проведение регулярной актуализация состава резерва.

Средний возраст резерва 2016-2017 гг. в целом составляет 35,4 года, что на 7,1 лет моложе среднего возраста всего персонала АО «Концерн «Созвездие». Большую часть резервистов (40,3%) составляют сотрудники в возрасте от 31 до 40 лет, что отражает общую картину распределения всего персонала по возрасту.

Молодежная группа до 35 составляет 63,5% от общей численности резерва – это 1003 человек. Подавляющее большинство данной группы работает в разрабатывающих подразделениях – 79,4%. 17,9% относятся к группе «АУП и вспомогательные подразделения», и 2,7% - к группе «Опытное производство». Практически все молодые резервисты имеют высшее образование (99,7%), а 5,2% от общей численности данной возрастной группы имеют ученую степень кандидата наук.

#### Аспирантура:

В целях подготовки кадров высшей квалификации в Концерне действует заочная аспирантура по 4 специальностям:

- Радиотехника, в том числе системы и устройства -телевидения;
- Антенны, СВЧ-устройства и их технологии;
- Системы, сети и устройства телекоммуникаций;



— Экономика и управление народным хозяйством.

На базе АО «Концерн «Созвездие» создан специализированный докторский диссертационный совет для защиты кандидатских и докторских диссертаций по 3 техническим специальностям.

На 01.04.2017 года в аспирантуре проходят обучение 39 человек.

Аттестация персонала:

В целях определения соответствия квалификации работников АО «Концерн «Созвездие» занимаемой должности проводится ежегодная аттестация персонала. В 2016 года аттестацию прошли 630 сотрудников, по результатам которой: 59 сотрудников рекомендованы к повышению в должности; 565 сотрудников аттестованы; 5 сотрудников аттестованы с замечаниями; 1 сотрудник не аттестован.

Результаты планирования карьеры. Назначение на руководящую должность:

По итогам 2016 года 450 работников АО «Концерн «Созвездие» были повышены в должности, подавляющее большинство из них составляют сотрудники в возрасте до 35 лет – 74% (333 человека). На руководящую должность в 2016 году назначены 103 работника, из них 47,6% (49 человек) относятся к группе молодежи в возрасте до 35 лет.

### Основные участники практики и их роль

- АО «Концерн «Созвездие» - субъект, реализующий практику;
- ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет» - образовательное учреждение, на базе которого осуществляется подготовка;
- ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» - образовательное учреждение, на базе которого осуществляется подготовка;
- АНОО ВО «Международный институт компьютерных технологий» - образовательное учреждение, на базе которого осуществляется подготовка;
- ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана» - образовательное учреждение, на базе которого осуществляется подготовка;
- ФГБОУ ВО «Московский технологический университет» - образовательное учреждение, на базе которого осуществляется подготовка.

### Описание механизма становления практики

Подготовка и развитие персонал АО «Концерн «Созвездие» имеет многолетнюю традицию:

- 1962 г. – организация заочной аспирантуры по 3 техническим и 1 экономической специальностям;
- 1969 г. – создание структурного подразделения, отвечающего за обучение кадров;

- 1984 г. – заключение договоров с ВУЗами региона и создание филиалов кафедр профильных специальностей на предприятии;
- 2006 г. – создание Центра подготовки персонала;
- 2013 г. – создание базовой кафедры опорного ВУЗа региона;
- 2014 г. – заключение договоров с ВУЗами о целевой подготовке в рамках «Государственного плана подготовки научных работников и специалистов для организаций оборонно-промышленного комплекса.

Договорные отношения с ВУЗами определяют формы практической подготовки и развития персонала:

- Производственные и преддипломные практики;
- Курсовое и дипломное проектирование по тематике предприятия с последующей защитой;
- Курсовое и дипломное руководство сотрудниками предприятия;
- Стажировка молодых специалистов по окончании обучения в вузе;
- Повышение квалификации и профессиональная переподготовка сотрудников предприятия;
- Совместные опытно-конструкторские и научно-исследовательские работы и др.

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

- Оборудованные учебные классы общей площадью 107,1 м<sup>2</sup> на 36 рабочих мест;
- Мультимедийный зал для проведения вебинаров и видеоконференций общей площадью 124,6 м<sup>2</sup>, рассчитанный для размещения 50 участников;
- Предоставление ежегодно более 150 рабочих мест для прохождения студентами производственных практик.

#### **Нормативная база**

- Лицензия на право ведения образовательной деятельности;
- Договор о целевом приеме, заключенный между ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет» и АО «Концерн «Созвездие»;
- Договор о целевом приеме, заключенный между ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет» и АО «Концерн «Созвездие»;
- Генеральное соглашение о партнерстве между АО «Концерн «Созвездие» и ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет» в сфере подготовки кадров инновационной деятельности;
- Договор № 40-105, дополнительное соглашение №1 о подготовке научного персонала АО «Концерн «Созвездие», заключенный между АО

- «Концерн «Созвездие» и Воронежским государственным университетом;
- Договор №10 на проведение производственной практики студентов ВГОУ СПО Воронежский авиационный техникум имени В.П. Чкалова в АО «Концерн «Созвездие»;
  - Договор о сотрудничестве между АО «Концерн «Созвездие» и ВГОУ СПО Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж о совместной подготовке квалифицированных специалистов;
  - Договор о повышении квалификации, заключенный между АО «Концерн «Созвездие» и автономной образовательной организацией «Институт менеджмента маркетинга и финансов»;
  - Договоры об обучении специалистов в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства в Российской Федерации №21720, 21790, 21776, 21771 заключенные между АО «Концерн «Созвездие» и ВГОУ ВПО «Воронежский государственный университет».

### Ключевые факторы успеха

- Проведение стажировки минимизирует риски в процессе адаптации и повышения уровня практической подготовки молодых специалистов (выпускников ВУЗов) для разработки современных средств и систем связи;
- Подготовка совместных научных работ студентов и аспирантов является необходимой составляющей для решения реальных прикладных задач в области разработки современных средств и систем связи;
- Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, проведение научных конференций, работа с базовыми кафедрами и ВУЗами на основании договорных отношений способствует формированию узкоспециализированных компетенций персонала;
- Действующие на предприятии социальные программы обеспечивают низкую текучесть персонала.

### Возможности тиражирования практики

Данная практика может быть внедрена на большинстве производственных предприятий, нуждающихся в подготовке высококвалифицированных кадров.

## 8.2. Инновационно-производственный центр совершенствования и развития навыков мастерства «Интеграция» Самаркой области

### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Подготовка кадров для реального сектора экономики всегда была приоритетной задачей развития России. Особое значение она приобрела в настоящее время в связи с усложнением условий хозяйствования, развитием жесткой конкурентной борьбы на многих товарных рынках. Подобное усложнение внешних условий деятельности предприятий реального сектора экономики определяет особые требования к квалификации, компетенциям, навыкам и умениям их персонала. В настоящее время на машиностроительных предприятиях города Сызрани (ОАО «Тяжмаш», ЗАО «Кардан», ОАО «Нефтемаш», ОАО «Нефтехимзапчасть», ООО «Сельмаш») ощущается значительная нехватка специалистов рабочих специальностей: станочников, контролеров, сварщиков, крановщиков и др. Решить данную проблему возможно в формате подготовки кадров в системе высшего и среднего профессионального образования. Однако на сегодняшний день накопился комплекс давних нерешенных проблемных моментов:

- Не соответствие морального и физического состояния учебного и лабораторного оборудования учебных заведений современным технологическим процессам реального производства;
- Формальное проведение учебных и производственных практик со студентами на предприятиях;
- Нехватка в системе образования достаточного количества квалифицированных преподавателей, имеющих опыт работы в условиях промышленного производства;
- Невозможность воссоздать в условиях учебного процесса обстановки реального действующего производственного процесса, в рамках которой только лишь и возможно подготовить специалиста, отвечающего всем квалификационным требованиям предприятий реального сектора экономики.

Решить эти проблемные моменты возможно лишь за счет присутствия в самой системе образования конкретного работодателя или профессионального сообщества и использования их материально-технического и кадрового потенциала в учебном процессе при подготовке специалистов рабочих специальностей. При этом целью функционирования любого коммерческого предприятия является производство продукции для получения прибыли. В связи с этим руководители предприятий все силы прикладывают для максимально эффективного использования имеющихся у них в распоряжении кадровых и материальных ресурсов в основном производственном процессе. Отвлечение же сотрудником и оборудования для образовательного процесса приведет к неэффективному их использованию и финансовым потерям для предприятия. Динамика же современных технологических процессов настолько велика, что профессиональное образование не может быть качественным без глубокой интеграции с реальной практической сферой. Изменить ситуацию возможно лишь, используя комплексный системный подход в образовательном процессе подготовки инженерно-технических кадров для промышленных предприятий, включающий в себя:

- Глубокую и комплексную профессиональную ориентацию учащихся школ (8-9 классов) на освоение инженерно-технических специальностей;
- Использование кадров и материально-технической базы реально действующего производства для организации учебных и производственных практик студентов среднеспециальных и высших учебных заведений;
- Взаимодействие и координация действий органов власти системы образования, руководителей учебных заведений (директоров школ, техникумов, колледжей и вузов) и представителей работодателей при организации образовательного процесса;
- Коммерциализация образовательного процесса с целью минимизации финансовых потерь предприятий при использовании кадров и материально-технической базы реально действующего производства.

Решить весь комплекс проблем с подготовкой инженерно-технических кадров для промышленных предприятий позволяет реализация образовательной площадки - инновационно-производственный центр совершенствования и развития навыков мастерства «Интеграция».

Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика:

- Повышение имиджа рабочих и инженерных профессий;
- Повышение качества подготовки кадров:
  - Количество студентов г. о. Сызрань, прошедших практику в Центре ежегодно составляет 200 чел.;
  - Количество школьников г. о. Сызрань, прошедших профподготовку в Центре ежегодно: 150 чел.;
  - Вновь созданные рабочие места: 12.

### Описание практики

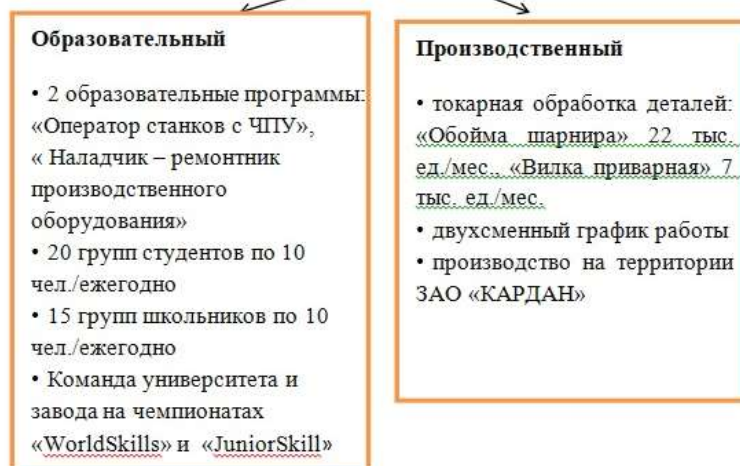
На базе филиала «СамГТУ» в г. Сызрани в конце 2016 г. был создан инновационно-производственный центр совершенствования и развития навыков мастерства «Интеграция». Деятельность центра направлена на приобретение студентами университета, ГБПОУ «Сызранский политехнический колледж» кроме знаний, умений, навыков, еще и опыта практической работы в условиях реального производственного процесса ЗАО «КАРДАН» (АО «Тяжмаш») через все виды практик, реализуемых в рамках учебного процесса образовательных учреждений.

В рамках центра планируется подготовка специалистов по 2 направлениям:

- «Оператор станков с ЧПУ»;
- «Наладчик-ремонтник промышленного оборудования».

В перспективе планируется также осуществлять предпрофильную подготовку школьников города Сызрани и ближайших муниципалитетов.

### Ключевые (ведущие) элементы практики



В рамках центра «Интеграция» на базе производственного цеха ЗАО «Кардан» оборудован учебный класс для обучения школьников основам машиностроительного производства, а студентов ссузов и вуза – рабочим специальностям. Для организации процесса обучения ЗАО «Кардан» отгородил часть производственной площади цеха размером 6х3 метра перегородкой из металлоконструкций, а также подвел к ней необходимые коммуникации. Класс оборудован мебелью на 20 обучаемых. Филиал СамГТУ в г. Сызрани произведет модернизацию имеющегося на балансе учебного заведения токарного станка модели 16Б16Т1С1. Станок будет отвечать всем современным требованиям по точности выпускаемой на нем продукции и производительности.

Занятия со школьниками и студентами будут проводиться два раза в неделю по два академических часа. В рамках деятельности центра «Интеграция» будет сформировано три группы по 15 человек: для школьников по программе предпрофильной подготовки «Школа молодого машиностроителя»; для студентов колледжа по рабочей специальности «Оператор станка с ЧПУ»; для студентов филиала СамГТУ в г. Сызрани по программе рабочей специальности «Наладчик и программист станка с ЧПУ». Программа обучения для школьников будет рассчитана на 3 месяца (48 часов) и будет включать в себя следующие разделы: взаимозаменяемость и метрология, мерительный инструмент, инструмент и оснастка машиностроительного производства, технология машиностроения, основы программирования станка с ЧПУ. За год набор в «Школу молодого машиностроителя» будет осуществлен трижды (135 человек в год). Программы рабочих специальностей для студентов будут соответствовать образовательным стандартам. На оставшееся от обучения время станок будет сдан в аренду для изготовления деталей для производственного процесса ЗАО «Кардан». Станок будет работать в два смены (4 станочника по 12 часов). Средства, полученные за аренду станка, будут направлены на финансирование работы центра «Интеграция» (заработная плата инструктора производственного обучения, оплата коммунальных платежей, закупку расходных материалов).

### Основные участники практики и их роль

- Филиал ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» в г. Сызрани – исполнитель;
- Министерство образования и науки Самарской области - координатор.

### Описание механизма становления практики

Основные этапы становления практики в 2016 г.:

- Налажено профессиональное взаимодействие и эффективная работа с ЗАО «КАРДАН» и АО «ТЯЖМАШ»;
- Заключен договор о совместной деятельности по реализации программ дуального обучения;
- Разработана нормативно-правовая документация Центра.
- Реализована программа стажировок для работников Центра продолжительностью 3 мес. Стажировку прошли: инструктор производственного обучения из числа преподавателей филиала СамГТУ в г. Сызрани и 6 студентов филиала по программе «Оператор станка с ЧПУ».
- Разработаны методические материалы, обеспечивающие эффективную реализацию дуальных форм обучения на базе Центра.
- Осуществлено инфраструктурное обустройство Центра:
  - изготовлено ограждение производственного участка,
  - монтаж ограждения,
  - выполнен монтаж освещения помещений Центра,
  - произведен ремонт и подготовка учебного класса для проведения теоретических занятий со студентами.
- Проведена подготовительная работа к процедуре торгов:
  - разработано техническое задание на модернизацию станка 16Б16Т1С1 и согласовано с предприятием-исполнителем работ.
  - определена начальная цена торгов и выставлено коммерческое предложение от ООО «Стангидромаш».
- Размещена информация о деятельности Центра в СМИ города, на сайте университета и филиала.

Основные этапы становления практики в 2017 г.:

- Проведение процедуры торгов по модернизации токарного станка с ЧПУ мод. 16Б16Т1С1;
- Заключение государственного контракта с победителем открытого аукциона;
- Демонтаж станка из лаборатории филиала СамГТУ в г. Сызрани и транспортировка его в г. Самара;
- Модернизация станка 16Б16Т1С1 (предположительно на ООО «Стангидромаш», г. Самара, если данная организация выиграет процедуру торгов);

- Транспортировка и монтаж станка на производственном участке. Пуско-наладочные работы;
- Работы по организации производства деталей «Обойма» и «Вилка приварная» в условиях массового производства под потребности ЗАО «Кардан», выход на заявленные производственные мощности;
- Организация набора студентов филиала СамГТУ в г. Сызрани Политехнического колледжа по дуальным образовательным программам, реализуемым Центром («Оператор станка с ЧПУ», «Наладчик станка с ЧПУ»);
- Организация набора групп школьников для занятий в Центре в рамках предпрофильной подготовки и в формате JuniorSkills;
- Выстраивание эффективного системного образовательного процесса в рамках деятельности центра;
- Проведение мероприятий по профессиональной навигации и ориентации школьников в условиях экспериментально-производственной базы центра;
- Освещение деятельности Центра городскими и региональными средствами массовой информации.

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

- Токарный станок с ЧПУ мод. 16Б16Т1С1 (владелец и источник финансирования: филиал ФГБОУ ВО «самгту» в г. Сызрани);
- Технологическая оснастка (владелец и источник финансирования: ЗАО «КАРДАН»);
- Производственные и учебные площади центра, оборудованные инвентарем и мебелью: (владелец и источник финансирования: АО «ТЯЖМАШ»).

#### **Нормативная база**

- Положение об инновационно-производственном центре совершенствования и развития навыков мастерства «Интеграция» № ПП-284 от 31.03.2017 г.;
- Договор о сотрудничестве № 270-юр (между филиалом ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Сызрани и ЗАО «КАРДАН»).

#### **Ключевые факторы успеха**

- Привлечение внимания молодежной аудитории к рабочим и инженерно-техническим специальностям, повышение имиджа рабочих и инженерных профессий;
- Обеспечение инновационного характера базового образования путем реализации компетентностного подхода взаимосвязи академических знаний и практических умений;



- Формирование системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- Формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей.

### **Возможности тиражирования практики**

Возможные области тиражирования практики: взаимовыгодное сотрудничество «ВУЗ (Колледж) – Организации - работодатели» по вопросам подготовки инженерных кадров. Действия, которые необходимо осуществить для тиражирования практики:

- Налаживание профессионального взаимодействия с промышленными партнерами;
- Техническое оснащение центра;
- Разработка методических рекомендаций,
- Обучение и стажировка персонала;
- Разработка и введение в действие нормативных документов и пр.).

## **9. Подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических кадров**

### **9.1. Подготовка мастеров производственного обучения для системы СПО**

#### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

С учетом актуальных и перспективных планов набора обучающихся по профессиям и специальностям СПО и структуры соответствующих образовательных программ, основываясь на данных мониторинга кадрового обеспечения территориальной системы СПО, региону необходимо повысить численный и качественный состав педагогических кадров различной квалификации.

Рост требований к методической и психолого-педагогической подготовке мастеров производственного обучения и одновременно к подготовке в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) и (или) вида профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися, мотивирует профессиональное развитие. В современном образовательном пространстве мастер производственного обучения осваивает следующие компетенции:

- Обеспечение синхронизации теории и практики, подготовку студентов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и современных производственных технологий;
- Развитие практики дуального обучения, независимой оценки квалификаций выпускников СПО, итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена и т.д.

Это повышает профессиональную мобильность выпускников, работает как на интересы личности, так и на интересы региональной системы СПО.

В связи с этим необходимо существенно актуализировать содержание и повысить качество профессиональной подготовки, интенсифицировать деятельность по укрупнению, интеграции профессий и программ подготовки, расширить возможности участия работодателей в управлении образовательным процессом, расширить количество обучающихся на основе целевого обучения, развивать сетевое взаимодействие и сеть социальных партнеров.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Формирование профессиональных компетенций мастеров производственного обучения.

#### **Описание практики**

В рамках профессиональной подготовки педагогических кадров для системы СПО была разработана интегративная модель подготовки мастеров производственного обучения, в соответствии с которой подготовка осуществляется по двум образовательным траекториям.

Для выпускников школ на базе основного общего образования в ТОГАПОУ «Педагогический колледж г. Тамбова» внедрена и реализуется основная профессиональная образовательная программа по специальности [44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям)] [1] с квалификацией мастер производственного обучения (техник, технолог), с сетевой формой взаимодействия для освоения рабочих профессий «автомеханик», «парикмахер», «закройщик, портной». Вариативная часть основной профессиональной образовательной программы расширяет и углубляет подготовку, определяемую содержанием обязательной (инвариантной) части, направлена на получение дополнительных компетенций, умений и знаний, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника и учитывает региональные особенности рынка труда.

Для лиц, имеющих среднее профессиональное, начальное профессиональное, средне специальное или высшее непрофильное образование, разработаны различные дополнительные профессиональные образовательные программы: профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки. [2] Для формирования у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в области профессионального обучения (по отраслям) в течение ряда лет реализуется дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки мастеров производственного обучения «Теория и методика профессионального обучения».

#### **Основные участники практики и их роль**

- Управление образования и науки Тамбовской области – координатор;
- ТОГАПОУ «Педагогический колледж г. Тамбова» - участник.

#### **Описание механизма становления практики**

Основная профессиональная образовательная программа по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям) с квалификацией мастер производственного обучения (техник, технолог) реализуется с сетевой формой взаимодействия для освоения рабочих профессий с учетом требований регионального рынка труда. Реализация обязательной части цикла ОПОП осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом по специальности среднего профессионального образования 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям).

В обязательную часть ОПОП входят циклы:

- Общий гуманитарный и социально-экономический, математический и общий естественнонаучный;
- Общепрофессиональные дисциплины и профессиональные модули.

В рамках реализации стандарта по специальности для автомехаников в профессиональный учебный цикл включены отраслевые общепрофессиональные дисциплины: электротехника, материаловедение, экономика отрасли и предприятия, техническое черчение, техническая механика; для парикмахеров - экономические и правовые основы профессиональной деятельности, основы культуры профессионального общения, санитария и гигиена, основы физиологии кожи и волос, специальный рисунок; для закройщиков, портных - экономика организации, основы деловой культуры, основы материаловедения швейного производства, основы конструирования и моделирования одежды, основы художественного проектирования одежды.

Освоения обязательной части учебных циклов ОПОП происходит через реализацию ПМ.01 Организация учебно-производственного процесса, ПМ.02 Педагогическое сопровождение группы обучающихся в урочной и внеурочной деятельности, ПМ.03 Методическое обеспечение учебно- производственного процесса и педагогического сопровождения группы обучающихся профессиям рабочих (служащих), ПМ.04 Участие в организации технологического процесса, ПМ.05 Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих.

С целью повышения качества образования и расширения доступа обучающихся к современным образовательным технологиям и средствам обучения, освоение ПМ.04 Участие в организации технологического процесса, ПМ.05 Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих при реализации образовательных программ используется сетевая форма взаимодействия между образовательными организациями на основании договоров между ними. В соответствии с потребностями работодателей и учетом региональных потребностей рынка труда Тамбовской области студентами колледжа изучаются различные МДК вариативной части: охрана труда и техника безопасности, организация и проведение экономической и маркетинговой деятельности, педагогическая деятельность в образовательной области «Технология».

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки мастеров производственного обучения «Теория и методика

профессионального обучения» формирует у слушателей профессиональные компетенции, необходимые для профессиональной деятельности в области профессионального обучения (по отраслям). Нормативная трудоемкость обучения по данной программе – 504 часа аудиторной учебной работы слушателя: из них 206 лекций, 298 практических занятий. Форма обучения - с отрывом от работы или с частичным отрывом от работы.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

На базе ТОГАПОУ «Педагогический колледж г. Тамбова» внедрена и реализуется основная профессиональная образовательная программа по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям) с квалификацией мастер производственного обучения (техник, технолог), с сетевой формой взаимодействия для освоения рабочих профессий «автомеханик», «парикмахер», «закройщик, портной».

#### **Нормативная база**

- Приказ Минобрнауки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Приказ Минобрнауки РФ от 15 января 2013 г. № 10 «О федеральных государственных требованиях к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, а также к уровню профессиональной переподготовки педагогических работников»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям) среднего профессионального образования (СПО), утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 октября 2014 г. N 1386;
- Федеральный закон N 307-ФЗ от 1 декабря 2007 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;
- Основная профессиональная образовательная программа среднего профессионального образования;

- Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки мастеров производственного обучения «теория и методика профессионального обучения»;
- Учебный план дополнительной программы профессиональной переподготовки мастеров производственного обучения Тамбовского областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Педагогический колледж г. Тамбова» по программе «Теория и методика профессионального обучения»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 27 октября 2014 г. N 1386) с изменениями и дополнениями от:25 марта 2015 г.

### Ключевые факторы успеха

- Вовлечение работодателей в образовательный процесс. В реализации программ приняли участие 15 предприятий/организаций Тамбовской области;
- Применение технологии актуализации (обновления) рабочей программы с учетом полученного опыта;
- Реализация сетевой формы взаимодействия между образовательными организациями.

### Возможности тиражирования практики

Региональную практику «Подготовка мастеров производственного обучения для системы СПО» можно успешно тиражировать и адаптировать к условиям любого субъекта РФ с привлечением организации ДПО.

## 9.2. Стажировка мастеров производственного обучения и преподавателей общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей СПО

### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Актуальность стажировок для мастеров производственного обучения и преподавателей общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей СПО обусловлена комплексом взаимосвязанных внешних и внутренних условий и тенденций. В условиях динамично развивающихся производств, технологий и оборудования педагогическая деятельность в сфере профессионального образования требует готовности к:

- Обеспечению прочной связи между профессиональным образованием и рынком труда;

- Обеспечению быстрых и гибких решений по разработке и реализации образовательных программ для обучающихся в соответствии с требованиями работодателей.

Данные требования зафиксированы в таких нормативных документах, как Федеральные государственные образовательные стандарты и профессиональные стандарты.

Самарский регион представляет опыт организации стажировок мастеров производственного обучения и преподавателей общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей СПО, который включает в себя:

- Получение опыта на конкретном рабочем месте в определенной должностной позиции в условиях реального производства;
- Актуализацию (обновление) рабочих программ с учетом требований работодателя на основе полученного опыта на предприятии.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Повышение качества образования студентов посредством развития профессиональных компетенций педагогов в части разработки и актуализации программ с учетом полученного опыта на конкретном рабочем месте.

### **Описание практики**

Стажировка представляет собой практико-ориентированное повышение квалификации по дополнительной профессиональной образовательной программе, реализуемой в сетевой форме, в объеме 80 часов. Стажировка проводится в два этапа:

- Получение практического опыта на предприятии в реальных условиях производства в определенной должностной позиции по профессии или специальности, по которой стажиремый проводит подготовку студентов;
- Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) основных программ профессионального обучения, с учетом требований реального производства.

На первом этапе педагогам предоставляется возможность побывать на потенциальном рабочем месте будущего выпускника, погрузиться в рабочий процесс в реальных условиях, познакомиться с современными технологиями, оборудованием, материалами и т.д. Одним из условий прохождения первого этапа является ведение дневника стажировки, с ежедневной фиксацией выполненных трудовых действий. Второй этап реализуется на базе Регионального центра трудовых ресурсов (организация ДПО) в форме проектно-аналитической сессии, где педагог осваивает технологию актуализации (обновления) рабочей программы под запросы работодателя. Педагог конкретизирует учебный материал, дополняет и расширяет образовательные результаты рабочей программы с учетом полученного опыта на производстве для будущей успешной профессиональной деятельности студентов.

### **Основные участники практики и их роль**

- Министерство образования и науки Самарской области - заказчик, координатор;
- ГБУ ДПО СО Региональный центр развития трудовых ресурсов – организатор.

### Описание механизма становления практики

Схема взаимодействия участников процесса организации стажировок педагогов СПО Самарской области



Стажировка педагогов СПО региона проводится в рамках Именного образовательного чека на повышение квалификации работников образования Самарской области, финансируемого из средств регионального бюджета. Планирование стажировок, информирование педагогов, комплектование групп, фиксация результатов обучения, выдача документов о повышении квалификации осуществляется посредством ведомственной автоматизированной информационной системы «Кадры в образовании. Самарская область».

Участники и их функционал в рамках представляемой практики представлены на схеме.

### Нормативная база

- Положение об Именном образовательном чеке.

### Ключевые факторы успеха

- Вовлечение работодателей в образовательный процесс. В реализации программ стажировок приняли участие 71 предприятие/организация со

- всей территории Самарской области, осуществляющие деятельность в реальном секторе экономики;
- Погружение педагогов в условия реального производства, получение ими практического опыта выполнения работ по направлению подготовки студентов. В период с декабря 2016 года по сентябрь 2017 года обучение в форме стажировки прошли 480 педагогов (29% от общего количества) из 54 профессиональных образовательных организаций (84% от общего количества СПО). Стажировка проводилась по 141 профессии / специальности;
  - Применение технологии актуализации (обновления) рабочей программы с учетом опыта, полученного на предприятии. Мониторинг отсроченных результатов показал, что после прохождения стажировки 99% педагогов применяют в своей профессиональной деятельности технологию по разработке и проектированию (обновлению) рабочих программ с учетом требований работодателей.

#### **Возможности тиражирования практики**

Региональную практику «Стажировка мастеров производственного обучения и преподавателей общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей СПО» можно успешно тиражировать и адаптировать к условиям финансирования в любом субъекте РФ с привлечением организации ДПО.

### **9.3. Организация и реализация специализированной подготовки и ДПО педагогических кадров в Краснодарском крае**

#### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Сложившаяся в регионе система повышения квалификации и профессиональной переподготовки в достаточной степени обеспечивает формирование профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников профессиональных образовательных организаций:

- Ежегодно обновляется содержание образовательных программ в контексте ключевых направлений развития системы профессионального образования, приоритетов развития отраслевых сегментов рынка труда;
- Ведется анализ профессиональных затруднений и образовательных потребностей слушателей;
- Учитываются особенности их педагогической деятельности с ориентиром на профиль педагога и специфику преподаваемого им предмета;
- Имеется возможность обучаться по индивидуальным образовательным программам.

**Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**



Организация и реализация специализированной подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров, включая мастеров производственного обучения и наставников на производстве.

### **Описание практики**

На сегодняшний день спектр услуг дополнительного профессионального образования расширяется. В крае ведется работа по дополнительному профессиональному образованию преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций по наиболее востребованным на рынке труда профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования.

В 2016 году показатель доли руководителей и педагогических работников, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края учреждений, прошедших обучение по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям составил 10% (495 человек). Базового показателя за 2015 год не предусмотрено. Из них в базовом центре профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров в Академии «Ворлдскиллс Россия», созданной на базе Союза "Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» прошли повышение квалификации 15 преподавателей и мастеров производственного обучения колледжей и техникумов по 10 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям.

Государственным бюджетным образовательным учреждением «Институт развития образования» Краснодарского края в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в 2016 году было обучено 139 педагогических работников СПО по темам «Актуальные вопросы теории и практики профессионального образования» и «Современные технологии образования обучающихся с ОВЗ в СПО».

Профессиональную переподготовку в 2016 году прошли 16 человек по таким дополнительным программам как «Менеджмент в образовании» и «Педагогическая деятельность в общем и профессиональном образовании».

### **Основные участники практики и их роль**

- Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
- Департамент промышленной политики Краснодарского края;
- ГБОУ ИРО Краснодарского края.

### **Описание механизма становления практики**

Основой образовательного процесса в рамках региональной модели повышения квалификации и профессиональной подготовки выступает модульная программа. Её минимальной структурной единицей является учебный модуль,

представляющий собой логически завершенную часть программы, для которой определены цели, содержание, результаты образования, формы и методы учебной деятельности обучающихся, организационные формы образовательного процесса, критерии и способы контроля и оценки достижений. Содержание учебных модулей дополнительных образовательных программ носит практико-ориентированный характер и направлено на приобретение компетенций, связанных с решением частных задач профессиональной деятельности.

Обучение по модульным образовательным программам осуществляется на основе использования механизмов сетевого взаимодействия, позволяющих концентрировать ресурсы, имеющиеся в регионе, а при необходимости - и за его пределами.

Неотъемлемой частью образовательных программ является стажировка в области новых отраслевых технологий, а также в целях изучения инновационного опыта работы образовательных организаций или отдельных педагогических работников.

Для стажировки мастеров производственного обучения активно используется сеть производственных структур на базе предприятий (организаций) края, оснащенных современным оборудованием и техникой, дающая возможность осваивать и совершенствовать производственно-технологические (прикладные) компетенции педагогов, связанные с освоением и развитием современных производственных технологий. В 2016 году на базе 109 предприятий и организаций реального сектора экономики прошли повышение квалификации и стажировку 235 преподавателей и мастеров производственного обучения подведомственных министерству профессиональных образовательных организаций.

Организацию и реализацию специализированной подготовки на производстве считаем необходимым обеспечить и студентам вузов. Это можно достичь за счет организации на базе предприятий кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся образовательных организаций.

Процедура создания на базе предприятий структурных подразделений образовательных организаций высшего образования регулируется на федеральном уровне следующими основными нормативными правовыми актами: Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 31 декабря 2014 года № 488-ФЗ "О промышленной политике в Российской Федерации", приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 августа 2013 года № 958.

В связи с этим одной из основных задач региона при реализации создания на базе предприятий структурных подразделений образовательных организаций высшего образования определена необходимость всесторонней поддержки субъектов деятельности в сфере промышленности.

## 10. Независимая оценка качества подготовки кадров

### 10.1. Центр оценки квалификации специалистов Лесопромышленного комплекса Тюменской области

#### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

В настоящее время в России начинает работать национальная система профессиональных квалификаций. Ключевым элементом системы выступают профессиональные стандарты. Соблюдать профессиональные стандарты обязаны как государственные учреждения, так и коммерческие и некоммерческие структуры, а также индивидуальные предприниматели. Ориентируясь на установленные требования, работодатель сможет формировать кадровую политику, проводить обучение и аттестацию персонала, присваивать тарифные разряды, устанавливать систему оплаты труда.

Бурное развитие технологий и модернизация производств в лесопромышленной отрасли требуют от работников постоянного развития профессиональных навыков и компетенций. В то же время квалификационные справочники, по которым ориентируются кадровые службы, уже устарели, некоторых профессий и специальностей в них просто нет.

В результате, на должность может прийти человек, знания которого далеки от, например, того же лесного дела. Профессиональные стандарты позволят предъявлять конкретные требования к кандидатам на занятие должностей, что позволит исключить случайных людей. Как следствие, отрасль будет насыщаться исключительно профессиональными, правильно ориентированными кадрами. Именно эту задачу теперь должно выполнять профессиональное сообщество через Центры оценки квалификаций.

#### Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика

Необходимым требованием к современному специалисту в области лесной промышленности является способность решать реальные практические задачи с высоким качеством и в установленные сроки, в условиях непрерывного повышения производительности, используя современные технологии. Что, в свою очередь, определяет необходимость развития широкого набора профессиональных компетенций, позволяющих выпускнику быстро включиться в производственную цепочку.

Настоящая практика направлена на совершенствование образовательных программ в части сближения компетенций выпускников и требований работодателей, содержащихся в профессиональных стандартах. Практика обеспечивает повышение наглядности, прозрачности и эффективности технологий оценивания сформированных компетенций, а также измеримости и сопоставимости образовательных результатов (знаний и практических навыков) и, как результат -

укрепление кадрового потенциала работников лесопромышленного комплекса и содействие повышению качества профессионального образования.

### Описание практики

Первый в Российской Федерации Центр оценки квалификаций специалистов Лесопромышленного комплекса создан в Тюменской области. В настоящее время Центр прошел необходимые юридические согласования.

В АНО «Центр оценки квалификации специалистов Лесопромышленного комплекса Тюменской области» будут сертифицировать два направления: «Лесное и лесопарковое хозяйство» и «Технология деревообработки».

По каждому из направлений подготовлены эксперты: опытный производственник – организатор, эксперт-методист и специалист, знающий технологию производства.

Каждый из шести тюменских экспертов, в свою очередь, также окончил курсы повышения квалификации, чтобы подтвердить свое право на ведение экспертной деятельности в области оценки квалификаций.

Следующим шагом станет разработка требований к профессиональным навыкам сотрудника той или иной квалификации. При этом оценка будет многоступенчатой – соискатель, в зависимости от своих знаний и компетенции, может получить сертификат от первого до девятого уровня, что, несомненно, отразится на занимаемой должности.

Так, например, заместители должны иметь сертификацию не менее пятого уровня. Подать заявку на получение сертификата сможет любой желающий трудиться в лесном хозяйстве или уже работающий профессионал. Наличие подобного сертификата будет подтверждать соответствие квалификации соискателя положениям профессионального стандарта. По лесному направлению профессиональные стандарты в настоящее время должны применяться к таким работникам, как вальщик леса, лесничий, помощник лесничего и десантник-пожарный. В дальнейшем на законодательном уровне планируется принять еще более одной тысячи профессиональных стандартов, в числе которых будут и должности в лесном хозяйстве и лесопромышленности.

### Основные участники практики и их роли

- Департамент образования и науки Тюменской области – координатор;
- Тюменский лесотехнический техникум - экзаменационный центр АНО «ЦОКС ЛПК ТО».

### Описание механизма становления практики

Осенью 2015 года представителями некоммерческих партнёрств «Ассоциация лесозаготовителей и деревообработчиков Тюменской области», «Ассоциация мебельщиков Тюменской области», «Ассоциация «Деревянное домостроение Тюменской области» и руководителем ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» было принято решение о начале работ по совместному созданию

Автономной некоммерческой организации для оценки квалификации специалистов Лесопромышленного комплекса Тюменской области. С этой целью уже в ноябре 2015 года шесть экспертов прошли курсы повышения квалификации по программе «Экспертная деятельность в области оценки квалификаций» в АНО «Центр развития образования и сертификации персонала «Универсум», двое из которых являются сотрудниками ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» и четверо – представители Ассоциаций.

14 июня 2016 года на собрании учредителей Автономной некоммерческой организации «Центр оценки квалификации специалистов Лесопромышленного комплекса Тюменской области» (АНО «ЦОКС ЛПК ТО») были приняты решения:

- О создании АНО «Центр оценки квалификации специалистов Лесопромышленного комплекса Тюменской области»;
- Об определении местонахождения АНО «ЦОКС ЛПК ТО»;
- Об утверждении Устава АНО «ЦОКС ЛПК ТО»;
- О составе правления АНО «ЦОКС ЛПК ТО» и назначении исполнительного директора, который будет отвечать за государственную регистрацию организации.

16 ноября 2016 года состоялось второе Собрание учредителей АНО «ЦОКС ЛПК ТО», на котором были приняты решения:

- О создании на базе автономной некоммерческой организации центра оценки квалификаций (далее – ЦОК);
- О назначении руководителя ЦОК;
- Об определении направлений подготовки специалистов лесопромышленного комплекса, в области которых будет осуществляться оценка квалификаций;
- Об обращении в Совет профессиональных компетенций в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности за наделением полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций;
- О создании Экзаменационного центра на базе ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум».

После рассмотрения предоставленных документов специалистами Совета по профессиональным квалификациям в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности было назначено заседание Совета, которое состоялось 28 марта 2017 года, одним из вопросов которого было отбор и наделение полномочиями ЦОК.

На заседание Совета по доверенности от исполнительного директора АНО «ЦОКС ЛПК ТО» был приглашен директор ГАПОУ ТО «ТЛТ» Смолин Н.И., как представитель образовательной организации, осуществляющей консультативную и организационную помощь АНО «ЦОКС ЛПК ТО».

По итогам заседания Совета было вынесено единогласное решение о наделении АНО «ЦОКС ЛПК ТО» полномочиями центра оценки квалификаций специалистов Лесопромышленного комплекса (первый ЦОК по отрасли в России).

В ближайшее время в ГАПОУ ТО «ТЛТ» по почте будут присланы разрешительные документы на организацию и проведение независимой оценки квалификации и будут переданы исполнительному директору АНО «ЦОКС ЛПК ТО» для организации деятельности.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Проект реализовывался на условиях взаимодействия некоммерческих организаций Тюменской области и соглашения с ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» с привлечением материально-технической базы организаций, входящих в Ассоциацию лесозаготовителей и деревообработчиков Тюменской области, Ассоциацию мебельщиков Тюменской области и Ассоциацию «Деревянное домостроение Тюменской области»

### **Нормативная база**

Перечень документов:

- Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»;
- Приказ Минтруда России от 19.12.2016 № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий»;
- Постановление правительства РФ от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»;
- Приказ Минтруда России от 15.11.2016 № 649н «Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре»;
- Приказ Минтруда России от 01.12.2016 N 701н «Об утверждении Положения об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации»;
- Приказ Минтруда России от 02.12.2016 № 706н «Об утверждении образца заявления для проведения независимой оценки квалификации и Порядка подачи такого заявления»;
- Приказ Минтруда России от 14.12.2016 № 729н «Об утверждении Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации»;
- Приказ Минтруда России от 12.12.2016 № 725н «Об утверждении формы бланка свидетельства о квалификации и приложения к нему, технических требований к бланку свидетельства о квалификации,

порядка заполнения бланка свидетельства о квалификации и выдачи его дубликата, а также формы заключения о прохождении профессионального экзамена».

### Ключевые факторы успеха

- Обеспечение нормативного регулирования вопросов оценки квалификации специалистов Лесопромышленного комплекса;
- Разработка механизмов мотивации работников к прохождению оценочных процедур, а также обеспечение признания системы оценки квалификаций специалистов;
- Повышение качества подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций по направлениям Лесное и лесопарковое хозяйство и Технология деревообработки;
- Разработка требований к профессиональным качествам специалистов по направлениям Лесное и лесопарковое хозяйство и Технология деревообработки;
- Создание многоступенчатой оценки в зависимости от желаемого уровня квалификации.

### Возможности тиражирования практики

Тиражирование практики возможно при наличии заинтересованности и солидарного вклада каждой из сторон.

## 10.2. Опыт сертификации специалистов и оценки квалификаций на основе профессиональных стандартов авиастроения

### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Сфера применения сертификации специалистов и оценки квалификаций:  
баланс интересов сторон



Последние несколько в России разрабатывается национальная система профессиональных квалификаций. Ключевым элементом системы выступают профессиональные стандарты. Профессиональные стандарты – нормативные акты, определяющие квалификационную структуру, должностные обязанности и требования к компетенциям, знаниям, умениям, уровню образования работников. Профессиональные стандарты внедряются для обеспечения взаимосвязи рынка труда и профессионального образования. Практика применения профессиональных стандартов пока является для России новой. В частности, у большинства работодателей возникают вопросы по порядку применения профессиональных стандартов, обязательности их применения, взаимосвязи требований к работникам, вырабатываемых внутри компаний и устанавливаемых профессиональными стандартами и прочие вопросы.

Одна из важных функций профессионального стандарта заключается в построении на его основе системы оценки компетенций специалистов с использованием механизма сертификации/оценки квалификации. ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация» занимается вопросами разработки и внедрения профессиональных стандартов с 2007 года. Практика компании в области построения системы оценки квалификации на основе профессиональных стандартов является одной из первых в стране. Ее основа может служить методическим инструментом для других компаний-работодателей и профессиональных объединений.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Система оценки компетенций специалистов с использованием механизма сертификации/оценки квалификации на базе профессиональных стандартов направлена на:

- Проведение оценки квалификации специалистов по основным профессиональным категориям;
- Модернизацию (на основе результатов оценки квалификаций студентов и выпускников учебных заведений), содержания образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования по направлениям и специальностям авиастроения;
- Увеличение производительности труда, в том числе, за счет за счет повышения уровня квалификации основного кадрового состава.

### **Описание практики**

Система сертификации квалификаций в отрасли авиастроения основывается на оценке соответствия квалификационного уровня работника, позволяющего ему выполнять свои профессиональные обязанности, требованиям профессионального стандарта.

В период с 2011 по 2013 гг., на основе разработанных ПАО «ОАК» четырех профессиональных стандартов в области инженерно-конструкторских профессий



авиастроения, сформированы перечни профессиональных трудовых действий по таким направлениям профессиональной деятельности как проектирование авиационной техники и прочностные расчеты. В течение 3-х лет, ПАО «ОАК», с привлечением специалистов предприятий отрасли и профильных учебных заведений были разработаны измерительные средства для оценки и сертификации квалификационных уровней (с 3 по 5 уровень) в соответствии с профессиональными стандартами «Проектирование и конструирование авиационной техники» и «Прочностные расчеты авиационных конструкций».

Разработаны 3 вида измерительных средств:

- Для оценки профессиональных компетенций, показывающих способность кандидата выполнять работы, – квалификационный практический экзамен;
- Для оценки уровня овладения кандидатом необходимых знаний – квалификационный теоретический экзамен;
- Для оценки готовности кандидата эффективно применять свои профессиональные, личностные и управленческие компетенции – интервью (проводится для уровня квалификации не ниже четвертого) или организационно-деловая игра (проводится для уровня квалификации не ниже пятого).

В рамках реализации проекта сформирована и апробирована модель центра оценки и сертификации квалификаций в отрасли авиастроения с привлечением представителей работодателей, органов исполнительной власти, сферы образования и потребителей (соискателей). Создан Экспертно-методический центр, отработан механизм его взаимодействия с Центром оценки и сертификации квалификаций.

Сорок один эксперт из числа высококвалифицированных отраслевых специалистов обучен технологии оценки специалистов в авиационной отрасли, 71% специалистов, прошедших процедуры оценки и сертификации квалификаций, получил соответствующие сертификаты.

В настоящее время разрабатывается программа дальнейшего развития системы оценки и сертификации квалификаций в авиастроении на основе отраслевых профессиональных стандартов.

В дорожной карте предусмотрены следующие ключевые мероприятия:

- Подписание соглашений с другими интегрированными структурами авиастроения (Объединенная двигателестроительная корпорация, холдинг «Вертолеты России», холдинг «Технодинамика», холдинг «КРЭТ») о взаимодействии по вопросам сертификации специалистов на основе профессиональных стандартов;
- Формирование отраслевой рамки квалификаций работников предприятий авиационной промышленности (совместно с другими интегрированными структурами);
- Организация процедуры оценки и сертификации квалификаций инженерно-конструкторских специалистов дочерних (зависимых) обществ ПАО «ОАК»;

- Разработка профессиональных стандартов авиастроения по другим группам профессий и специальностей;
- Гармонизация профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования;
- Общественно-профессиональная аккредитация программ профильных (опорных) учебных заведений, входящих в состав Авиационного образовательного кластера;
- Организация процедуры оценки и сертификации квалификаций студентов и выпускников профильных (опорных) учебных заведений.

### Основные участники практики и их роль

ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация» (ПАО «ОАК») - субъект, реализующий практику.

### Описание механизма становления практики

Сфера применения сертификации специалистов и оценки квалификаций - баланс интересов сторон.

В 2007-2008гг. ПАО «ОАК» в инициативном порядке за счет собственных средств были разработаны 4 профессиональных стандарта по инженерно-конструкторским профессиям в авиастроении. Стандарты утверждены на Национальном совете при Президенте РФ по профессиональным квалификациям 22 октября 2014 года:

- Проектирование и конструирование авиационной техники;
- Прочностные расчеты авиационных конструкций;
- Проектирование и конструирование механических конструкций, систем и агрегатов летательных аппаратов;
- Разработка комплексов бортового оборудования летательных аппаратов.

В 2010 году, на основе разработанных профессиональных стандартов в рамках совместного проекта с Минпромторгом РФ и Роснано, в соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации «Общие требования к органам по сертификации персонала» ISO/IEC 17024:2003, разработана и апробирована система сертификации выпускников вузов и профессиональная аккредитация образовательных программ авиастроительного профиля.

Разработаны сертификационно-измерительные средства оценки и сертификации специалистов по направлениям «Проектирование и конструирование авиационной техники» и «Прочностные расчеты авиационных конструкций». Для разработки сертификационно-измерительных материалов:

- Создан экспертно-методический центр из числа работников предприятий авиационной отрасли и преподавателей профильных вузов;
- Разработан порядок проведения оценки и сертификации.

В 2011-2013 гг. в рамках государственного контракта с Минобрнауки РФ реализован проект по созданию пилотной системы оценки и сертификации квалификаций в авиастроении. В ПАО «ОАК» создан Центр оценки и сертификации квалификаций в отрасли авиастроения, разработана модель взаимодействия Экспертно-методического центра и Центра оценки и сертификации квалификаций.

### Ключевые факторы успеха

- Разработка всего пакета профстандартов, обеспечивающих ключевые компетенции в авиастроении по основным группам профессий на всех стадиях жизненного цикла продукта (маркетинг и продажи, производство, испытания, сервис и ремонт);
- Обеспечение нормативного регулирования вопросов оценки и сертификации квалификации. Доработка вопросов о статусе сертификации, о роли сертификации для работодателя, о преимуществах сертификации для работников;
- Формирование централизованных отраслевых экспертно-методических центров, включая модель финансирования. Формирование региональных отраслевых и межотраслевых центров оценки и сертификации квалификаций, включая модель организации и финансирования;
- Формирование механизмов мотивации работников к прохождению сертификационных процедур, а также обеспечение признания системы сертификации квалификаций.

### Возможности тиражирования практики

Основной областью тиражирования практик является применение разработанных методик сертификации, моделей экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций к профессиональным стандартам по другим областям деятельности в авиастроении, а также к профессиональным стандартам в других отраслях.

## 10.3. Региональная система квалификационной аттестации выпускников профессиональных образовательных организаций Республики Татарстан

### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 22 февраля 2014 года N 110 утверждена «Государственная программа «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020 годы».

Цель Программы: Обеспечение высокого качества образования в Республике Татарстан в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами развития общества и экономики Республики Татарстан. Одной из важнейших задач Программы является создание современной системы оценки

качества образования на основе принципов открытости, объективности, прозрачности, общественно-профессионального участия.

Предполагается, что результатами работ в данном направлении будут:

- Разработка и внедрение концепции оценивания образовательных достижений, обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;
- Содействие в разработке фондов оценочных средств и методики их применения для оценки уровня освоения и сформированности компетенций обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;
- Формирование образцов пакетов локальных актов, регулирующих организацию и проведение текущего контроля знаний, промежуточной и государственной итоговой аттестации;
- Совершенствование процедур государственного контроля качества среднего профессионального образования и государственной аккредитации образовательных организаций, осуществляемых в рамках переданных полномочий по государственному контролю и надзору за качеством образования в Республике Татарстан.

Для достижения описанных результатов должен быть выполнен следующий объем задач:

- Разработка методологии контрольно-оценочной деятельности при реализации основной профессиональной образовательной программы в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;
- Поддержка профессиональных образовательных организаций при создании фондов оценочных средств, позволяющих оценить знания, умения и освоенные общие и профессиональные компетенции обучающихся;
- Разработка способов оценки общих и профессиональных компетенций;
- Поддержка профессиональных образовательных организаций при разработке комплектов контрольно-оценочных средств для оценки уровня освоения учебной дисциплины и сформированности компетенций в рамках профессиональных модулей, учебной и производственной практики;
- Разработка критериев эффективности оценки уровня освоения и сформированности компетенций;
- Проведение мониторинговых исследований по оценке качества среднего профессионального образования.

Во исполнение ключевых положений государственной политики в области качества профессионального образования ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан» совместно с Министерством образования и

науки Республики Татарстан реализует инновационный проект: «Региональная система квалификационной аттестации».

Завершающим этапом обучения по образовательным программам среднего профессионального образования является государственная итоговая аттестация (далее – ГИА). В соответствии с требованиями ФГОС СПО формами государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования являются:

- Защита выпускной квалификационной работы;
- Государственный экзамен (вводится по усмотрению образовательной организации).

В зависимости от осваиваемой образовательной программы среднего профессионального образования выпускная квалификационная работа выполняется в следующих видах:

- Выпускная практическая квалификационная работа и письменная экзаменационная работа – для выпускников, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
- Дипломная работа (дипломный проект) – для выпускников, осваивающих программы подготовки специалистов среднего звена.

Процедура проведения ГИА регламентируется порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 августа 2013 года № 968; соответствующим локальным актом и программой ГИА профессиональной образовательной организации.

В целях внедрения независимой оценки результатов освоения образовательных программ среднего профессионального образования в рамках функционирования региональной системы квалификационной аттестации вводятся следующие изменения в процедуру ГИА по определенным профессиям и специальностям СПО:

- ГИА по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих в части выполнения выпускной практической квалификационной работы проводится в виде демонстрационного экзамена (по единой методике для каждой профессии СПО);
- По программам подготовки специалистов среднего звена в ГИА вводится государственный экзамен в виде демонстрационного экзамена (по единой методике для каждой специальности СПО). Демонстрационный экзамен на этапе государственной итоговой аттестации выпускников профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) обеспечивает возможность оценки результатов освоения образовательной программы в специально организованных условиях, моделирующих реальную производственную ситуацию и позволяющих применить освоенные в процессе обучения профессиональные

компетенции по соответствующим видам профессиональной деятельности.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Соответствие качества подготовки обучающихся и студентов, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена, требованиям федеральных государственных образовательных стандартов в рамках соответствующих профессиональных компетенций (видов деятельности).

### **Описание практики**

Формирование системы независимой оценки качества осуществляется через обеспечение современного уровня надежности и технологичности процедур оценки качества образовательных результатов; включение потребителей образовательных услуг в оценку деятельности системы образования, формирование культуры оценки качества образования в области педагогических измерений, анализа и использования результатов оценочных процедур на уровне отдельных организаций и региона в целом.

Основными требованиями к демонстрационному экзамену, реализуемому в рамках региональной системы квалификационной аттестации (далее - РСКА) являются:

- Наличие экзаменационной площадки, соответствующей единым установленным требованиям к ее оснащению;
- Выполнение заданий демонстрационного экзамена по единым согласованным и утвержденным заданиям, составленным в соответствии с требованиями ФГОС СПО и с учетом требований профессиональных стандартов;
- Наличие членов государственной экзаменационной комиссии, не участвовавших в подготовке оцениваемых выпускников (представителей иных профессиональных образовательных организаций и работодателей);
- Осуществление оценки результатов выполнения заданий демонстрационного экзамена по единым критериям, оценочным листам.

Участниками процедуры демонстрационного экзамена являются:

- Студенты профессиональных образовательных организаций (далее - ПОО), завершающие обучение по образовательной программе СПО;
- Члены государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК);
- Педагогические работники, технический персонал ПОО для обеспечения процедур демонстрационного экзамена;
- Независимые наблюдатели.

Государственная экзаменационная комиссия формируется из:

- Преподавателей, мастеров производственного обучения образовательной организации, имеющих высшую или первую квалификационную категорию;
- Представителей работодателей или их объединений по профилю подготовки выпускников;
- Лиц, приглашенных из сторонних профессиональных образовательных организаций (не менее двух):
- Преподавателей, мастеров производственного обучения, имеющих высшую или первую квалификационную категорию, прошедших стажировку и\или обучение по методике Ворлдскиллс, имеющих опыт участия в конкурсах профессионального мастерства.

Государственную экзаменационную комиссию возглавляет председатель, который организует и контролирует деятельность государственной экзаменационной комиссии, обеспечивает единство требований, предъявляемых к выпускникам. Утверждение председателя и заместителя государственной экзаменационной комиссии осуществляется в соответствии с Порядком проведения ГИА.

Члены экзаменационной комиссии под руководством председателя выполняют следующие функции:

- Наблюдают за ходом выполнения задания и за соблюдением процедуры демонстрационного экзамена;
- Заполняют оценочные листы;
- Участвуют в принятии решения по результатам проведения процедуры демонстрационного экзамена. В случае возникновения спорных вопросов решающее слово остается за председателем экзаменационной комиссии.

Процедура проведения демонстрационного экзамена. Демонстрационный экзамен проводится в соответствии с единым региональным графиком проведения государственной итоговой аттестации, утверждаемым Министерством образования и науки Республики Татарстан.

Содержательная часть демонстрационного экзамена является единой для всех выпускников ПОО по установленной образовательной программе СПО и должна обеспечивать возможность оценки сформированности компетенций по видам профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов СПО с учетом требований профессиональных стандартов и стандартов Ворлдскиллс по определенным компетенциям. Задания для демонстрационного экзамена разрабатываются и утверждаются профильным специализированным центром компетенций (далее – СЦК) и могут быть ориентированы на профессиональные компетенции по одному или нескольким основным видам деятельности, или носить комплексный характер, требующий демонстрации всех компетенций в соответствии с образовательной программой.

Структура задания содержит описание условий проведения, материально-технического и информационно-методического оснащения процедуры экзамена, практико-ориентированное задание, временные и качественные параметры выполнения задания, критерии оценки.

Оценка выполнения заданий демонстрационного экзамена проводится по 100-бальной шкале. Для возможности осуществления оценки результатов ГИА в соответствии с локальными актами ПОО предусмотрен механизм перевода 100-бальной шкалы в 5-бальную.

Деятельность независимого наблюдателя при проведении демонстрационного экзамена. В целях обеспечения соблюдения процедуры проведения демонстрационного экзамена в ПОО направляются независимые наблюдатели.

По предложениям профильных СЦК готовится список независимых наблюдателей, который утверждается Министерством образования и науки Республики Татарстан.

Независимый наблюдатель имеет право:

- Находиться в ПОО на протяжении всего периода проведения демонстрационного экзамена, свободно перемещаться по учебным помещениям ПОО;
- Запрашивать и знакомиться с документами, регламентирующими проведение ГИА в виде демонстрационного экзамена в ПОО.
- Независимый наблюдатель обязан:
- Проверить списочный состав выпускников ПОО участвующих в демонстрационном экзамене,
- Проверить готовность рабочих мест для проведения демонстрационного экзамена,
- Проверить соответствие заданий демонстрационного экзамена в ПОО утвержденному заданию;
- Наблюдать за соблюдением процедуры выполнения выпускниками заданий демонстрационного экзамена;
- Наблюдать за соблюдением членами ГЭК процедуры оценки выполнения выпускниками заданий демонстрационного экзамена;
- Заполнить соответствующую отчетную форму и представить ее в профильный СЦК.

В июне 2016 года в демонстрационном экзамене принимали участие 500 выпускников из 16 профессиональных образовательных организаций (22% от общего числа профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Татарстан и обучавшихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих по 5 профессиям:

- 35.01.13 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства;
- 23.01.03 «Автомеханик»;
- 19.01.17 Повар, кондитер;
- 15.01.05 Сварщик (электросварочные и газосварочные работы);



— 08.01.07 Мастер общестроительных работ.

В 2017 году демонстрационной экзамен сдавали 5166 выпускников из 60 профессиональных образовательных организаций (94% от общего числа профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Татарстан и обучавшихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих по 7 профессиям:

- 35.01.13 «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства»;
- 23.01.03 «Автомеханик»;
- 19.01.17 «Повар, кондитер»;
- 15.01.05 «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)»;
- 08.01.07 «Мастер общестроительных работ»;
- 18.01.02 «Лаборант-эколог»;
- 19.01.02 «Лаборант-аналитик».

и 10 специальностям:

- 35.02.07 «Механизация сельского хозяйства»;
- 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»;
- 19.02.10 «Технология продукции общественного питания»;
- 22.02.06 «Сварочное производство»;
- 15.02.08 «Технология машиностроения»;
- 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»;
- 18.02.06 «Химическая технология органических веществ»;
- 20.02.01 «Рациональное использование природохозяйственных комплексов»;
- 44.02.01 «Дошкольное воспитание»;
- 44.02.02 «Преподавание в младших классах».

### **Основные участники практики и их роль**

- Министерство образования и науки Республики Татарстан - заказчик
- ЦРПО ИРО РТ - координатор;
- ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В.Лемаева» - организатор и исполнитель СЦК;
- Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Международный колледж сервиса» - организатор и исполнитель СЦК;
- ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж» - исполнитель;
- ГБПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» - исполнитель.

### **Описание механизма становления практики**

- Разработана «Дорожная карта» по созданию региональной системы аттестации обучающихся профессиональных образовательных

- организаций Республики Татарстан по профессиональным модулям образовательных программ среднего профессионального образования в качестве системы внешней оценки квалификации (её части) (региональная система квалификационной аттестации) в 2015-2016 году, утвержденная приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан №5573/15 от 05.05.2015 г.;
- В целях исполнения «Дорожной карты» были определен перечень образовательных программ СПО для апробации функционирования региональной системы квалификационной аттестации, утверждены состав рабочих групп по разработке в Республике Татарстан унифицированных образовательных программ среднего профессионального образования и календарный план работы рабочих групп по созданию унифицированных образовательных программ среднего профессионального образования и разработаны Положения, регламентирующие порядок создания и функционирования региональной системы квалификационной аттестации:
    - Положение о региональной системе квалификационной аттестации по профессиональным модулям образовательных программ среднего профессионального образования (далее – ОП СПО);
    - Положение об уполномоченной организации, осуществляющей методическое сопровождение и координацию функционирования региональной системы квалификационной аттестации по профессиональным модулям ОП СПО;
    - Примерное положение о квалификационном экзамене по профессиональному модулю ОП СПО;
    - Положение о региональном квалификационном аттестате по профессиональному модулю ОП СПО;
    - Положение о региональной информационной базе унифицированных ОП СПО;
    - Положение о рабочей группе по разработке унифицированных ОП СПО в Республике Татарстан;
  - В мае 2016 года были внесены изменения в «Дорожную карту» по части организации демонстрационного экзамена;
  - В соответствии с внесенными изменениями были:
    - Разработаны и утверждены Методические рекомендации (разъяснения) «Об особенностях организации и проведения государственной итоговой аттестации в ПОО РТ по отдельным образовательным программам СПО, вошедшим в перечень для апробации функционирования региональной системы квалификационной аттестации»;
    - Сформирован и утвержден перечень ПОО РТ, выпускники которых будет проходить ГИА;
    - Разработаны и утверждены локальные акты ПОО РТ, регламентирующие порядок и осуществление ГИА;

- Определены ПОО РТ (Специализированные центры компетенций), на базе которых будет проходить ГИА;
  - Сформированы и утверждены рабочие группы из числа экспертов WSR, руководителей и представителей ПОО, представителей работодателей и представителей СЦК – баз проведения ГИА;
  - Разработаны контрольно-оценочные средства для проведения ГИА и проведена их экспертиза;
  - Сформированы экспертные группы для включения экспертов WSR в состав государственных экзаменационных комиссий (далее – ГЭК);
  - Сформированы и утверждены составы ГЭК для каждой образовательной программы;
  - Сформированы график проведения ГИА по отдельным образовательным программам, вошедшим в перечень;
  - Сформирован и утвержден приказом МОиН РТ единый региональный график проведения ГИА;
  - Проведена процедура ГИА по отдельным образовательным программам вошедшим в перечень.
- В 2017 году ГИА в форме демонстрационного экзамена была проведена по разработанному ранее алгоритму.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Демонстрационный экзамен проводится в специально организованных условиях, соответствующих задаче оценки освоения профессиональных компетенций по основным видам профессиональной деятельности. Оборудование для демонстрационного экзамена должно соответствовать требованиям инфраструктурного листа к материально-техническому оснащению рабочих мест, утвержденного профильным специализированным центром компетенций (далее – СЦК).

Специально организованные рабочие места для проведения демонстрационного экзамена могут располагаться как в профессиональной образовательной организации, так и на базе других организаций в соответствии с договорами о сетевом взаимодействии.

Основными площадками для проведения демонстрационного экзамена могут являться:

- Оснащенные производственные площадки профессиональных образовательных организаций;
- Площадки образовательных организаций-партнеров по сетевому взаимодействию;
- Предприятия и организации, являющиеся базами практического обучения;

- Специализированные центры компетенций подготовки для участия в чемпионатах и конкурсах профессионального мастерства по стандартам Ворлдскиллс.

Решение о возможности проведения демонстрационного экзамена на базе ПОО принимает профильный СЦК после проведения аудита материально-технической базы профессиональных образовательных организаций.

В случае отрицательного заключения СЦК профессиональной образовательной организацией решается вопрос о месте проведения демонстрационного экзамена.

Обеспечение рабочих мест для демонстрационного экзамена соответствующим оборудованием, в том числе расходными материалами, осуществляется профессиональной образовательной организацией.

### Нормативная база

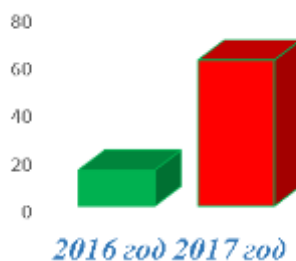
- Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 27.12.2016 г. № 2443/16.

### Ключевые факторы успеха

- Положительная динамика количества выпускников, принявших участие в сдаче демонстрационного экзамена за два года:



- Положительная динамика количества профессиональных организаций, выпускники которых приняли участие в процедуре Государственной итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена:



- Внедрение в практику профессиональных образовательных организаций демонстрационного экзамена способствует развитию инновационных подходов к оценке качества профессионального образования (оценке результатов освоения профессиональных образовательных программ) и является рейтинговым показателем при

проведении мониторинга эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Татарстан.

### **Возможности тиражирования практики**

Проведение государственной итоговой аттестации в части выпускной практической квалификационной работы по профессиям среднего профессионального образования и в части государственного экзамена по специальностям среднего профессионального образования в формате демонстрационного экзамена рассматривается как механизм формирования независимой системы оценки результатов освоения образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Татарстан. Опыт проведения демонстрационного экзамена будет использован при реализации образовательных программ по наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям, требующим среднего профессионального образования (ТОП-50).

## **10.4. Пилотная апробация проведения демонстрационного экзамена по стандартам Worldskills в Хабаровском крае**

### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Комплекс мер развития среднего профессионального образования, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р, устанавливает приоритеты государственной политики в области развития среднего профессионального образования, направленные на совершенствование системы СПО на 2015–2020 годы.

Одно из основных направлений совершенствования российской системы среднего профессионального образования – это внедрение новых образовательных стандартов, которые обеспечат подготовку студентов в соответствии с мировыми стандартами по 50-ти новым перспективным профессиям и специальностям из перечня ТОП-50. Федеральные государственные образовательные стандарты по профессиям и специальностям из ТОП-50 предусматривают проведение демонстрационного экзамена в рамках государственной итоговой аттестации выпускников.

Проведение демонстрационного экзамена – актуальная задача для всех субъектов Российской Федерации на ближайшие годы. Решение задачи предполагается в ходе реализации федерального приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденного в октябре 2016 года.

Проведение демонстрационного экзамена в профессиональных образовательных организациях Хабаровского края в 2017 году реализуется в

пилотном формате по методике WorldSkills в рамках внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Соответствие уровня знаний, умений, практического опыта студентов и выпускников, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена требованиям федеральных государственных образовательных стандартов СПО и международным требованиям WorldSkills по соответствующим компетенциям.

### **Описание практики**

Проведение демонстрационного экзамена в 2017 году в Хабаровском крае осуществляется в 3 этапа:

- В период зимнего выпуска студентов по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (в январе-феврале 2017 года);
- В летний период 2017 года (июнь) в рамках ГИА выпускников по профессиям и специальностям СПО;
- Осенний период 2017 года (октябрь) в рамках промежуточной аттестации.

В зимний и летний период 2017 года в демонстрационном экзамене приняли участие выпускники из 5 профессиональных образовательных организаций (18% от общего количества профессиональных образовательных организаций (всего-28), подведомственных Министерству образования и науки Хабаровского края):

- КГА ПОУ «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)»;
- КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре судомеханический техникум имени Героя Советского Союза В.В. Орехова»;
- КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж»;
- КГБ ПОУ «Хорский агропромышленный техникум»;
- КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре лесопромышленный техникум».

249 студентов подтвердили свою профессиональную квалификацию согласно международным стандартам WorldSkills по 9 компетенциям:

- Сварочные технологии;
- Электромонтаж;
- Токарные работы на станках с ЧПУ;
- Фрезерные работы на станках с ЧПУ;
- Производственная сборка изделий авиационной техники;
- Технологии моды;
- Парикмахерское искусство;
- Ремонт и обслуживание легковых автомобилей;
- Машинист трелевочных машин.

В экзамене принимали участие выпускники, обучавшиеся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих по 6 профессиям:

- 15.01.05 «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)»;
- 15.01.25 «Станочник (металлообработка)»;
- 15.01.26 «Токарь-универсал»;
- 270843.03 «Электромонтажник-наладчик»;
- 24.01.01 «Слесарь-сборщик авиационной техники»;
- 15.01.09 «Машинист лесозаготовительных и трелевочных машин».

и 5 специальностям:

- 22.02.06 «Сварочное производство»;
- 08.02.09 «Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий»;
- 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»;
- 29.02.04 «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий»;
- 43.02.02 «Парикмахерское искусство».

Проведение демонстрационного экзамена осуществлялось в соответствии с методикой Союза Ворлдскиллс Россия. Во время сдачи демонстрационного экзамена выпускники выполняли модульные задания уровня финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) - 2016. Экзамен проходил на базе 5 образовательных организаций, 4 из которых получили статус Центров проведения демонстрационного экзамена. В осенний период в рамках промежуточной аттестации планируется провести демонстрационный экзамен по профессии «Машинист на открытых горных работах» в КГБ ПОУ «Чегдомынский горно-технологический техникум» по компетенциям «Машинист бульдозера», «Машинист экскаватора» (22 студента). Образовательное учреждение проходит процедуру отбора Центров проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия.

### Основные участники практики и их роль

- КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития системы профессионального образования» - координатор;
- КГА ПОУ «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)» - центр проведения демонстрационного экзамена (далее – ЦПДЭ) по компетенциям: «Электромонтаж», «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», «Токарные работы на станках с ЧПУ», «Производственная сборка изделий авиационной техники»;
- КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре судомеханический техникум имени Героя Советского Союза В.В. Орехова» ЦПДЭ по компетенциям: «Сварочные технологии», «Электромонтаж»;

- КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж» ЦПДЭ по компетенциям: «Технология моды», «Парикмахерское искусство»;
- КГБ ПОУ «Хорский агропромышленный техникум» ЦПДЭ По компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей»;
- КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре лесопромышленный техникум» - участник Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста.

### Описание механизма становления практики

В сентябре 2016 года в рамках Восточного экономического форума состоялось подписание соглашения о сотрудничестве между автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», Союзом «Агентством развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» и Хабаровским краем по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в пилотном режиме. Дополнительным соглашением в январе 2017 г. утверждена Дорожная Карта внедрения стандарта.

В конце ноября 2016 года Союзом Ворлдскиллс Россия был объявлен конкурс среди субъектов РФ на право участия в пилотной апробации демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия. В декабре 2016 года Хабаровский край направил заявку на участие в конкурсе и в соответствии с протоколом рассмотрения заявок субъектов от 29 декабря 2016 года вошел в число регионов, участвующих в пилотной апробации демонстрационного экзамена в 2017 году.

13 января 2017 г. Министерством образования и науки Хабаровского края было издано соответствующее распоряжение, утвержден перечень профессиональных образовательных организаций, участвующих в пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена.

Обязательными элементами проведения экзамена по стандартам WorldSkills являются:

- Использование контрольно-измерительных материалов, инфраструктурных листов Финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (worldskillsrussia), прошедших согласование с национальным экспертом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» по соответствующей компетенции;
- Проведение экзамена на базе площадок, определенных в соответствии с решением Союза «Ворлдскиллс Россия», материально-техническая база которых соответствует инфраструктурным листам компетенций worldskills;
- Оценка результатов выполнения заданий экзамена экспертами Союза «Ворлдскиллс Россия»;



- Недопустимость оценки результатов выполнения заданий экспертами, принимавшими участие в подготовке аттестуемых студентов и выпускников;
- Внесение результатов выполнения заданий экзамена в международную информационную систему Competition Information System (далее – система CIS).

Критерии оценки выполненного задания на ДЭ разработаны в соответствии с техническим описанием по каждой компетенции (профессии). Выполненные экзаменационные задания оценивались только в соответствии с процедурами оценки WSR. Все результаты были занесены в CIS. Исключение составляет компетенция «Машинист трелевочных машин». По данной компетенции конкурсное задание составлено работодателями, но проведение экзамена на базе образовательной организации не позволило разработать задание высокой сложности, поэтому с партнерами учебно-производственного кластера «Лесозаготовительное производство» решается вопрос о проведении экзамена в 2018 году на производстве (в лесу). С целью формирования экспертного сообщества для проведения и оценки результатов демонстрационного экзамена состоялось обучение преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций Хабаровского края. В 2017 году в Союзе WSR обучено 80 экспертов по программе «Эксперт демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия». В оценке профессиональных компетенций выпускников приняли участие 64 эксперта, из них 17 человек (26,5 %) - представители промышленных предприятий:

- Филиал ПАО «Компания «Сухой» «Комсомольский-на-Амуре авиационный завод им. Ю.А. Гагарина»;
- ПАО «Амурский судостроительный завод»;
- ООО УК "РФП Групп";
- АО «Дальневосточная распределительная сетевая компания» Энергосети ЕАО;
- Дальневосточная генерирующая компания;
- ТЭЦ-2;
- ООО «Крылья»;
- ИП Жадяева М.С., ателье «Марьяж»;
- «Школа стиля»;
- Студия Алеси Бархатовой;
- ИП Вихрова А.В., профессиональная косметика «Аэлита»;
- ИП Ростовская В.Ю., компания «Моделон».

Площадка КГА ПОУ «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)» по компетенции «Производственная сборка авиационной техники» отмечена Союзом WSR в качестве лучшей практики в части участия предприятия-работодателя как заказчика кадров по компетенции, востребованной региональной отраслью. Филиал ПАО «Компания «Сухой» «Комсомольский-на-Амуре авиационный завод им. Ю.А. Гагарина» принял

участие в разработке задания для ДЭ с включением модулей, востребованных предприятием на производстве; предоставил расходные материалы для проведения экзамена; экспертная группа по оценке выполнения заданий демонстрационного экзамена полностью была представлена представителями завода. По окончании демонстрационного экзамена среди экспертов проведено анкетирование. Экспертами отмечено, что выпускники достаточно информированы о демонстрационном экзамене и после участия в демонстрационном экзамене получают следующие преимущества:

- Сокращение времени на адаптацию на рабочем месте;
- Развитое чувство ответственности;
- Приобретение навыков практической работы в экстремальной ситуации, умение концентрироваться;
- Возможность трудоустроиться;
- Получение skills паспорта о выполнении задания по стандартам WSR, который даст преимущество при трудоустройстве.

### Нормативная база

- Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. №792-р;
- Перечень поручений по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 года от 5 декабря 2014 года № Пр-2821;
- Перечень поручений по итогам встречи Президента Российской Федерации с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству от 9 декабря 2016 года, утвержденный 29.12.2016 г. Пр-2582;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года №349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы»;
- Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный протоколом заседания Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 года №9;
- Приказ Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» о пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия в 2017 году от 30 ноября 2016 г. № ПО/19;

- Регламент финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) от 09 марта 2017 г.;
- Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края «О проведении демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия в 2017 году» от 13 января 2017 г. №33;
- Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края «Об утверждении Плана мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края» от 18 января 2017 г. №40.

### Ключевые факторы успеха

- Материально-техническая поддержка учебного процесса со стороны предприятий-партнеров, оснащение учебных лабораторий необходимым оборудованием и техникой;
- Направленность программы обучения на решение прикладных задач;
- Непрерывная совместная работа педагогического коллектива и профессионального сообщества по корректировке учебного процесса, которая позволяет обеспечивать постоянное взаимодействие в рамках формирования требований к специалистам и программам их обучения;
- Вовлечение студентов в решение реальных прикладных задач еще на стадии обучения;
- Сравнение результатов с мировым уровнем компетенций;
- Независимая оценка качества подготовки кадров;
- Публичность и открытость проведения экзамена.

### Возможности тиражирования практики

Тиражирование практики возможно, но профессиональные образовательные организации, участвующие в пилотной апробации демонстрационного экзамена, испытывали определенные трудности при реализации данного проекта:

- Наличие или отсутствие сертифицированных экспертов (не по всем компетенциям в крае есть свои сертифицированные эксперты, а если есть, то они участвуют в подготовке выпускников и не имеют права быть экспертом);
- Материально – техническое оснащение площадки (трудности по закупкам оборудования и расходных материалов);
- Демонстрационный экзамен, как форма гиа, продолжителен по времени и требует больших финансовых вложений;
- Подготовка к проведению дэ в зимнюю сессию проходила в очень сжатые сроки (решение о включении хабаровского края в число пилотных регионов было принято в конце декабря 2016 года, а с 01 февраля 2017 года началось проведение дэ);
- Недостаточная психологическая подготовка студентов к участию в дэ;

- Отсутствие модулей, предусмотренных конкурсным заданием, в программах подготовки квалифицированных рабочих, служащих и программах специалистов среднего звена.

Таким образом, следует констатировать, что профессиональным образовательным организациям следует направлять финансовые средства на укрепление, обновление и расширение собственной материально – технической базы, либо на развитие сетевой формы реализации образовательных программ и коллективного участия в формировании и использовании МТБ специализированных центров компетенций.

## **10.5. Практика проведения независимой оценки качества подготовки квалифицированных кадров нефтехимического профиля Республики Татарстан**

### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Задачи опережающего развития системы профессионального образования, связанные с переходом России на путь «новой индустриализации» и импортозамещения определяют новые подходы не только к разработке образовательных программ, но и к механизмам оценки и мониторинга качества подготовки высококвалифицированных кадров среднего звена с учетом актуальных международных стандартов.

Министерство образования и науки Российской Федерации ввело демонстрационный экзамен в структуру итоговой аттестации выпускников колледжей. Изменилась практика оценки подготовленности выпускников профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО), в настоящее время студент по окончании учебы должен показать, что он умеет и как он вписывается в нормативы международного уровня. В первую очередь, экзамены были введены в колледжах, которые обучают 50-ти наиболее востребованным в Российской Федерации профессиям и специальностям. Сейчас 50 самых востребованных профессий – это зона интенсивного развития среднего профессионального образования, в которых подготовка должна вестись «в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями» (Послание к Федеральному Собранию Президента РФ 4 декабря 2014 года).

Внедрение ФГОС по ТОП-50 усиливает академические свободы образовательной организации и переносит ответственность за оценку качества результатов освоения образовательной программы на уровень образовательных организаций и соответствующих представителей профессионального сообщества в лице предприятий и организаций, объединений и союзов работодателей, советов по профессиональным квалификациям.

С внедрением ФГОС по ТОП-50 для образовательных организаций вводятся новые требования к проведению процедур государственной итоговой аттестации и устанавливается обязательность организации демонстрационного экзамена. Проведение демонстрационного экзамена обеспечивает возможность оценки

результатов освоения образовательной программы в специально организованных условиях, моделирующих реальную производственную ситуацию и позволяющих применить освоенные в процессе обучения профессиональные компетенции по видам профессиональной деятельности.

В рамках внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в 2017 году запланировано проведение демонстрационного экзамена в пилотном формате в 20 субъектах Российской Федерации, в том числе в Республике Татарстан. Приказом Министерства образования и науки РТ от 12.01.2017 года № под-27/17 утвержден перечень профессиональных образовательных организаций, компетенций «WorldSkills Россия», по которым будет проводиться демонстрационный экзамен в 2017 году, и соответствующих им специальностей среднего профессионального образования, в число которых вошли соответственно компетенция «Лабораторный химический анализ» - специальность СПО 18.02.06 Химическая технология органических веществ и ГАПОУ «Техникум нефтехимии и нефтепереработки» (в настоящее время в результате реорганизации профессиональное образовательное учреждение имеет наименование ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева») города Нижнекамска.

ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» (далее Колледж) был образован летом 2017 года путем слияния 3-х профессиональных образовательных учреждений, готовящих кадры для нефтехимической и нефтеперерабатывающих предприятий Нижнекамска: Ресурсного центра - ГАПОУ «Техникум нефтехимии и нефтепереработки», ГБПОУ «Нижнекамский нефтехимический колледж», ГАПОУ «Нижнекамский технологический колледж». Нижнекамская система профессионального образования в области подготовки рабочих и специалистов нефтехимического профиля была образована в начале 60-ых годов при строительстве в Закамье крупнейшего в СССР нефтехимического комбината. Для такого региона, как Республика Татарстан, где основной отраслью экономики является нефтехимический комплекс, актуальность качественной, соответствующей требованиям работодателей практикоориентированной подготовки специалистов химического профиля особенно высока. В настоящее время ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» имеет статус Ресурсного центра, Специализированного центра по компетенциям «Лабораторный химический анализ» и «Plastic Die Engineering». Все это позволяет качественно осуществлять тесное взаимодействие Колледжа с промышленными предприятиями нефтехимической отрасли Нижнекамска в области практикоориентированной подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов нефтехимического профиля по специальностям 18.02.06 Химическая технология органических веществ, 18.02.07 Технология производства и переработки пластических масс и эластомеров, 18.02.09 Переработка нефти и газа. Практика поведения независимой оценки студентов нефтехимического профиля в колледже осуществляется в 2-х проекциях:

- Проведение демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkillsRussia в рамках государственной итоговой аттестации по

образовательным программам среднего профессионального образования – пилотный проект, который стартовал в 2017 году в рамках внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в 26 субъектах Российской Федерации;

- Реализация пилотного проекта, по независимой оценке и сертификации квалификаций выпускников.

Проведение демонстрационного экзамена для ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» – это возможность объективно оценить содержание и качество образовательных программ, материально-техническую базу и уровень квалификации преподавательского состава, а для выпускников – это возможность подтвердить свою квалификацию в соответствии с требованиями международных стандартов «Ворлдскиллс Россия» без дополнительных испытаний и получить предложение о трудоустройстве в основные градообразующие предприятия Нижнекамска уже на этапе выпуска из Колледжа.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Основным показателем реализации практики Колледжа по независимой оценке и сертификации квалификации выпускников нефтехимического профиля, является повышение качества подготовки выпускаемых специалистов в соответствии с ФГОС СПО, профстандартами и стандартами Ворлдскиллс Россия до уровня ожиданий работодателей – основных градообразующих предприятий Нижнекамска ПАО «Нижнекамскнефтехим», АО «ТАНЕКО» и ОАО «ТАИФ-НК», требований рынка труда региона, где основным сегментом экономики является нефтехимическая и нефтеперерабатывающая отрасли.

Цель проведения независимой оценки подготовки студентов нефтехимического профиля: оценка результатов освоения образовательной программы в соответствии с международными стандартами с участием представителей предприятий ПАО «Нижнекамскнефтехим», АО «ТАНЕКО» и ОАО «ТАИФ-НК».

Задачи:

- Взаимовыгодное сотрудничество Колледжа и предприятий – партнеров в области подготовки специалистов (в т.ч. расширение возможностей выпускников для трудоустройства на ПАО «Нижнекамскнефтехим», АО «ТАНЕКО»);
- Планирование выпускниками профессиональной карьеры;
- Повышение квалификации преподавательского состава с учетом требований работодателей.

### **Описание практики**

- Независимая оценка квалификации.

30 июня 2016 года впервые в Республике Татарстан на базе ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» состоялась независимая

оценка квалификации 58 выпускников техникума по компетенциям: «Аппаратчик перегонки», «Машинист насосных установок». Пять выпускников по компетенции Машинист насосных установок не прошли процедуру независимой сертификации. В июне 2017 года данной процедуре подверглись уже 103 выпускника.

Инициатором выступили предприятия-партнеры ПАО «Нижнекамскнефтехим» и АО «ТАНЕКО».

Ключевые цели: внешняя оценка качества подготовки выпускников.

Важнейшие задачи:

- Расширение возможностей выпускников для трудоустройства на ПАО «Нижнекамскнефтехим», АО «ТАНЕКО»;
- Планирование профессиональной карьеры;
- Повышение квалификации с учетом требований работодателей.

Проведению процедуры независимой сертификации предшествовала большая подготовительная работа. Разработаны дорожные карты по реализации пробного проекта, утвержденные ПАО «Нижнекамскнефтехим» и АО «ТАНЕКО», проведен анализ качественного состава выпускников, разработано положение о независимой оценке квалификации, сформированы экспертные группы из экспертов по оценке квалификации и технических экспертов, апелляционной комиссии представителей ПАО «Нижнекамскнефтехим» и АО «ТАНЕКО». Началось обучение экспертной группы по 72 часовой программе, разработан пакет контрольно-оценочных средств по теоретическому и практическому блоку независимой оценки и сертификации по компетенции «Аппаратчик перегонки» - ПАО «Нижнекамскнефтехим», по компетенции «Машинист насосных установок» - АО «ТАНЕКО».

Сертификация квалификаций осуществлялась по заявлению выпускника в экспертную группу работодателя, которое подавалось не позднее, чем за две недели до проведения сертификации. Процедура проведения сертификации и общие требования были доведены до выпускников и их родителей заранее. Основой процедуры независимой оценки являлся экзамен, который состоял из теоретического и практического блоков, учитывающих особенности той или иной профессии. Объективность результатов была обеспечена следующим моментом: в экзаменационный процесс не могли вмешиваться лица, принимавшие участие в подготовке и обучении экзаменуемых.

Система сертификации включала в себя проведение двух этапов сертификации экспертами работодателей - теоретического (тестовое задание) и практического (выполнение производственного задания на рабочем месте или месте, максимально приближенном по условиям труда к рабочему). По итогам двух этапов был составлен протокол независимой сертификации квалификаций. Экспертной группой во главе с председателем принято решение о сертификации выпускников.

Экспертами являлись ведущие специалисты предприятий-работодателей. Все эксперты отметили хорошую организацию и высокий уровень подготовки выпускников. По результатам пилотного проекта выпускникам был выдан Сертификат о пройденной процедуре сертификации квалификаций.

Независимая оценка и сертификация квалификаций несет выгоду всем участникам:

- Выпускник: наличие сертификата соответствия повышает его шансы занять желаемую должность;
- Предприятие: Кадровые службы получают объективную информацию о квалификации работников, страхуют себя от возможных проблем некомпетентности кадров;
- Колледж: имеет объективную оценку качества своих образовательных программ.

— Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс

Включение формата демонстрационного экзамена в процедуру государственной итоговой аттестации выпускников ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» по специальности 18.02.06 Химическая технология органических веществ рассматривается нами как один из вариантов модели независимой оценки качества подготовки кадров нефтехимического профиля для основных градообразующих предприятий Нижнекамска. Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс проводился в период с 24 по 27 июня 2017 года по компетенции «Лабораторный химический анализ» на базе ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева».

Участники: студенты, обучающиеся по программам подготовки специалистов среднего звена по специальности 18.02.06 Химическая технология органических веществ (4 курс) – 20 чел. Разработаны положение о центре проведения демонстрационного экзамена и регламент его проведения, составлен план мероприятий по подготовке и проведению демонстрационного экзамена, а также правила и нормы по охране труда и технике безопасности.

База проведения демонстрационного экзамена полностью соответствовала требованиям WorldSkills. Расходные материалы были представлены в полном объеме согласно инфраструктурному листу. Все студенты проходили регистрацию в системе мониторинга чемпионата (eSim).

Было проведено обучение 17 экспертов с последующим прохождением тестирования с целью получения свидетельства на право проведения демонстрационного экзамена.

Проведение демонстрационного экзамена осуществлялось в соответствии с методикой Союза Ворлдскиллс Россия. Результаты были занесены в систему CIS.

Всем студентам по окончании был выдан паспорт Skills of Qualification.

Проведение Демонстрационного экзамена показало на практике следующие преимущества:



- сравнение результатов с мировым уровнем компетенций;
- оценку качества подготовки выпускников нефтехимического профиля;
- определение точек дальнейшего роста Колледжа в области подготовки специалистов данного направления (обр. программы, мат-тех. база, педагогический состав);
- выпускники получили предложения на работу по итогам экзамена на основные градообразующие предприятия Нижнекамска.

Выпускники, прошедшие аттестационные испытания в формате демонстрационного экзамена получили возможность:

- одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами подтвердили свою квалификацию в соответствии с требованиями международных стандартов Ворлдскиллс без прохождения дополнительных аттестационных испытаний;
- подтвердили свою квалификацию по отдельным профессиональным модулям, востребованным предприятиями-работодателями и получили предложение о трудоустройстве;
- одновременно с получением диплома о среднем профессиональном образовании получили документ, подтверждающий уровень профессиональных компетенций в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия – Паспорт компетенций (SkillsPassport). Все выпускники, прошедшие демонстрационный экзамен и получившие Паспорт компетенций были внесены в базу данных молодых профессионалов, доступ к которому предоставляется всем ведущим предприятиям-работодателям, признавшим формат демонстрационного экзамена, для осуществления поиска и подбора персонала.

Для ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» - проведение аттестационных испытаний в формате демонстрационного экзамена – это:

- возможность объективно оценить содержание и качество образовательных программ;
- объективно оценить материально-техническую базу;
- оценить уровень квалификации преподавательского состава;
- возможность определения точек роста и дальнейшего развития в соответствии с актуальными требованиями международного рынка труда.

Предприятия получили доступ к единой базе участников движения «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) и выпускников, прошедших процедуру демонстрационного экзамена, и смогли осуществить подбор лучших молодых специалистов по востребованным компетенциям, оценив на практике их профессиональные умения и навыки, а также определить образовательные организации для сотрудничества в области подготовки и развития персонала.

Факторы инновационности, теоретической новизны и практической значимости: независимая сертификация квалификаций проводилась впервые; подтвердилось, что уровень квалификации выпускников соответствует требованиям квалификационной характеристики, корпоративным требованиям градообразующих предприятий; решение кадрового вопроса.

Перспектива и итоги апробации и практического применения:

По итогам проведения пилотного проекта сертификации квалификации экспертной комиссией проводится анализ процедуры сертификации и качества подготовки выпускников ресурсного центра ГАПОУ «Техникум нефтехимии и нефтепереработки». Разрабатываются рекомендации по усовершенствованию процедуры сертификации квалификаций и качества профессионального образования.

Результаты пилотного проекта выносятся на совместное обсуждение руководством ПАО «Нижнекамскнефтехим» и АО «ТАНЕКО», экспертными группами и представителями ГАПОУ «Техникум нефтехимии и нефтепереработки». За ходом проведения данной процедуры также наблюдали министр образования и науки РТ Энгель Фаттахов, глава города Нижнекамска и НМР РТ – мэр Айдар Метшин, представители Управления образования ИК НМР РТ.

#### Основные участники практики и их роль

- Министерство образования и науки Республики Татарстан – координатор;
- ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В.Лемаева» – исполнитель:
  - Создание инициативной группы с включением в нее представителей колледжа и работодателей;
  - Подготовка Положения о проведении Демонстрационного экзамена (ДЭ), независимой оценке и сертификация квалификаций;
  - Подготовка и согласование плана мероприятий;
  - Подготовка требований к работодателям по предоставлению расходных материалов;
  - Информационное ознакомление студентов и их родителей с процедурой проведения сертификации;
  - Обеспечение допуска студентов и прохождения ими регистрации в системе мониторинга;
  - Обучение студентов на отделении ДПО с получением свидетельства о присвоении раб профессии «Лаборант химического анализа»;
  - Обеспечение обучения экспертов для получения ими свидетельства;
  - Участие в подготовке сметы расходов;
  - Разработка и утверждение пакета документов с включением Технического описания заданий, Инфраструктурных листов; Критериев

оценки; Индивидуальных оценочных листов экзаменуемых; Протокола ГИА, Документации по охране труда и технике безопасности;

- Обеспечение выполнения всех организационных моментов проведения ДЭ, объективности оценивания;
- Обеспечение получения всеми студентами сертификатов с указанием набранных баллов (паспортов компетенций);
- Подготовка и сдача отчета о проведении ДЭ, определение «точек» дальнейшего роста;

— ПАО «Нижекамскнефтехим» - партнер:

- Согласование плана мероприятий;
- Утверждение Дорожных карт;
- Утверждение Положения о независимой оценке квалификаций;
- Подготовка экспертных групп по оценке квалификации, апелляционной комиссии;
- Обучение экспертной группы;
- Подготовка пакета контрольно-оценочных средств по теоретическому и практическому блоку независимой оценки и сертификации;
- Предоставлению расходных материалов;
- Участие в подготовке обучения экспертов для получения ими свидетельства;
- Участие в подготовке сметы расходов;
- Осуществление контроля по соответствию проведения ДЭ принятой методике;
- Разработка и утверждение пакета документов с включением Технического описания заданий, Инфраструктурных листов; Критериев оценки; Индивидуальных оценочных листов экзаменуемых; Протокола ГИА, Документации по охране труда и технике безопасности;
- Обеспечение трудоустройства выпускников;
- Подготовка предложений в адрес ПОО по улучшению формирования требуемых компетенций

— АО «ТАНЕКО» - партнер:

- Согласование плана мероприятий;
- Утверждение Дорожных карт;
- Утверждение Положения о независимой оценке квалификаций;
- Подготовка экспертных групп по оценке квалификации, апелляционной комиссии;
- Обучение экспертной группы;
- Подготовка пакета контрольно-оценочных средств по теоретическому и практическому блоку независимой оценки и сертификации;
- Предоставлению расходных материалов;

- Участие в подготовке обучения экспертов для получения ими свидетельства;
- Участие в подготовке сметы расходов;
- Осуществление контроля по соответствию проведения ДЭ принятой методике;
- Разработка и утверждение пакета документов с включением Технического описания заданий, Инфраструктурных листов; Критериев оценки; Индивидуальных оценочных листов экзаменуемых; Протокола ГИА, Документации по охране труда и технике безопасности;
- Обеспечение трудоустройства выпускников;
- Подготовка предложений в адрес ПОО по улучшению формирования требуемых компетенций.

### Описание механизма становления практики

- Независимая оценка и сертификация квалификаций выпускников:
  - Приказ о реализации пилотного проекта независимой оценки квалификации.
  - Разработка положения о пилотном проекте независимой оценке квалификации.
  - Формирование экспертной комиссии из числа представителей ПАО «НКНХ», АО «ТАНЕКО».
  - Обучение членов сертификационных комиссий по 72 -часовой программе «Общие требования к организациям, производящим сертификацию персонала».
  - Разработка пакета контрольно-оценочных средств (КОС) производственного экзамена с учетом требований ФГОС, ПС, их тиражирование.
  - Ознакомление выпускников техникума с условиями и порядком проведения процедуры добровольной сертификации квалификаций, оформление индивидуальных сертификационных пакетов каждого участника.
  - Проведение родительского собрания с целью ознакомления с процедурой добровольной сертификации квалификаций.
  - Освещение в СМИ
  - Подготовка и проведение теоретического и практического туров профессионального экзамена.
  - Создание и работа апелляционной комиссии.
  - Изготовление и вручение сертификатов, удостоверяющих уровень квалификации выпускников техникума.
  - Освещение итогов добровольной сертификации квалификаций на заседании педагогического совета техникума.

- Подведение итогов добровольной сертификации квалификаций на заседании круглого стола на территории ПАО «НКНХ».
- Демонстрационный экзамен:
- ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» включен в перечень профессиональных образовательных организаций, в которых будет проводится демонстрационный экзамен (приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 12.01.2017 № под.27/17);
  - Участие в отборе Центров проведения демонстрационного экзамена, на основании Порядка, утвержденного Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» - специализированный центр компетенций по компетенции Лабораторный химический анализ, признан ЦПДЭ;
  - Разработаны и утверждены локальные нормативные акты и распорядительные акты;
  - В региональный координационный центр "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)" и Министерство образования и науки Республики Татарстан представлены Регламент организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия по компетенции Лабораторный химический анализ, план застройки площадки проведения демонстрационного экзамена, заявка на согласование состава экспертной группы для оценки выполнения заданий демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, сметы расходов;
  - Сформирована экспертная группа из сертифицированных экспертов и прошедших обучение и имеющих право участия в оценке демонстрационного экзамена по стандартам Worldskills по компетенции «Лабораторный химический анализ»: главный эксперт - Зайнуллина Лилия Фаритовна, и еще 20 экспертов из числа преподавателей ПОО и представителей предприятий ПАО «Нижнекамскнефтехим», ОАО «ТАИФ-НК»;
  - Организовано обучение экспертов и их тестирование на получение права участия в оценке демонстрационного экзамена по стандартам Worldskills с выдачей сертификатов;
  - Подготовка экзаменационной площадки для проведения демонстрационного экзамена в соответствии с инфраструктурным листом, оснащение рабочих мест участников для выполнения задания, утвержденного Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»;

- Организация регистрации участников и экспертов демонстрационного экзамена в международной информационной системе eSim;
- Проведение мероприятий по обеспечению информационной открытости и публичности проведения демонстрационного экзамена: размещение информации об организации и проведении демонстрационного экзамена на официальном сайте колледжа, обеспечение видеотрансляции проведения демонстрационного экзамена на официальном сайте колледжа [www.tnnpk.ru](http://www.tnnpk.ru) в режиме online, освещение результатов проведения демонстрационного экзамена в СМИ;
- организация экскурсий на экзаменационную площадку демонстрационного экзамена;
- Регистрация результатов экзамена в международной информационной системе CIS;
- Анализ результатов проведения демонстрационного экзамена на заседании президиума ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева».

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

В ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» имеется четыре лаборатории химического анализа, оснащение которых полностью соответствует требованиям инфраструктурного листа по компетенции Лабораторный химический анализ.

Предприятия-партнеры ПАО «Нижнекамскнефтехим» и АО «ТАНЕКО» установили 3D-тренажерный комплекс – воссоздали модель операторной технологических процессов. Также имеются мастерские, оснащенные новейшим оборудованием, используемым на производстве.

### **Нормативная база**

- Перечень поручений по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 года от 5 декабря 2014 года № Пр-2821;
- Распоряжение Правительства РФ №349 «3» марта 2015 года «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования»;
- Распоряжение Правительства РФ от 22 апреля 2016 г. N 750-р «Об утверждении плана подготовки и проведения в Казани в 2019 году мирового чемпионата по профессиональному мастерству «Ворлдскиллс»;
- Паспорт приоритетного проекта "Образование" по направлению "Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих

- кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий ("Рабочие кадры для передовых технологий");
- Перечень поручений Президента РФ по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству от 29.12.2016 Пр-2582;
  - Приказ Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» от 30.11.2016 № ПО/19 "О пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия в 2017 г.;
  - Методика организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия;
  - Техническое описание Национальный чемпионат 2017 компетенция Лабораторный химический анализ;
  - Регламент организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия по компетенции Лабораторный химический анализ.

### Ключевые факторы успеха

- Моделирование реальных производственных условий для демонстрации выпускниками профессиональных умений и навыков;
- Независимая экспертная оценка выполнения заданий демонстрационного экзамена, в том числе экспертами из числа представителей предприятий;
- Определение уровня знаний, умений и навыков выпускников в соответствии с международными требованиями;
- Появление возможности у специалистов кадровых служб ПАО «Нижнекамскнефтехим», АО «Танеко» производить подбор персонала в ходе выполнения выпускниками практической квалификационной работы;
- Повышение степени ответственности администрации колледжа, инженерно-педагогических работников, мастеров производственного обучения за уровень владения выпускниками практическими профессиональными навыками;
- Положительный эффект в динамике развития отношений колледжа, ПАО «Нижнекамскнефтехим», АО «Танеко» в качестве освоения выпускниками программ дуального обучения на производственных площадках предприятий;
- Тесное взаимодействие между мастерами производственного обучения, преподавателями профессиональных модулей и специалистами предприятий-работодателей по выявлению причин несоответствия процесса подготовки выпускников требованиям производства;
- Корректировка образовательных программ и учебных планов, производится разработка программ производственной практики

- обучающихся, составление планов стажировки инженерно-педагогических работников на ПАО «Нижекамскнефтехим», АО «Танеко» с учётом замечаний и предложений специалистов градообразующих предприятий;
- Повышение уровня объективности управленческих и административных решений в сфере профессионального образования.

### **Возможности тиражирования практики**

Тиражирование практики возможно, как в условиях пилотной апробации, так и в рамках реализации основных образовательных программ подготовки рабочих и специалистов среднего звена для нефтехимической и нефтеперерабатывающей отрасли.

Описанные практики освещались на различных конференциях, семинарах, круглых столах в Республике Татарстан и за ее пределами, в средствах массовой информации.

## **10.6. Региональная модель оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров в сфере промышленности Воронежской области**

### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Действующие механизмы независимой оценки качества подготовки кадров не предусматривают системной оценки качества подготовки кадров всех уровней (квалифицированных рабочих, специалистов высшего и среднего звена) непосредственно работодателями. При этом механизмы практического использования результатов независимой оценки для оценки деятельности образовательных организаций отсутствуют (или не применяются должным образом).

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Рост удовлетворенности работодателей качеством подготовки в образовательных организациях профессионального образования (показатель «Индекс удовлетворенности работодателей качеством подготовки в образовательных организациях профессионального образования» определяется ежегодно в целом по Российской Федерации в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 15.01.2014 № 14 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»)

### **Описание практики**

Во исполнение протокола поручений, определенных по итогам заседания совета по промышленной политике Воронежской области 21 июля 2016 года под председательством губернатора Воронежской области А.В. Гордеева, в Воронежской



области разработана и проходит опытную апробацию региональная модель оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров в сфере промышленности (далее – Модель).

Основное мероприятие – анкетирование промышленных предприятий-работодателей Воронежской области с целью определения:

- Общей оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров в сфере промышленности;
- Оценки удовлетворенности качеством подготовки молодых специалистов, трудоустроенных на предприятии – выпускников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, и образовательных организаций высшего образования Воронежской области за 3 года, предшествующих году проведения оценки.

#### **Основные этапы внедрения модели**

- Разработка и согласование форм анкет (декабрь 2016 - январь 2017);
- Размещение материалов для проведения анкетирования в онлайн режиме на информационных порталах правительства области в сети интернет (январь 2017);
- Проведение разъяснительной работы по процедуре анкетирования с промышленными организациями, размещение материалов в региональных СМИ (февраль - июнь 2017);
- Анкетирование (февраль - июнь 2017 года);
- Обработка результатов анкетирования, подведение итогов оценки (июль - август 2017).

#### **Основные участники практики и их роль**

- Департамент промышленности Воронежской области – координатор;
- Департамент образования, науки и молодежной политики Воронежской области - участник разработки и внедрения модели;
- Союз «Торгово-промышленная палата Воронежской области» - участник разработки и внедрения модели;
- Союз промышленников и предпринимателей Воронежской области (региональное объединение работодателей) - участник разработки и внедрения модели;
- Воронежское областное региональное отделение общероссийской общественной организации «Деловая Россия» - участник разработки и внедрения модели;
- Промышленные организации – работодатели - участник разработки и внедрения модели;

#### **Описание механизма становления практики**

Во исполнение протокола поручений, определенных по итогам заседания совета по промышленной политике Воронежской области 21 июля 2016 года под председательством губернатора Воронежской области А.В. Гордеева (№ ПКГ-08/26 от 29.07.2016), департаментом промышленности Воронежской области совместно с департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области, объединениями предпринимателей Воронежской области разработана региональная модель оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров в сфере промышленности в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования (далее – Модель), включающая в себя мероприятие по проведению анкетирования промышленных предприятий.

Для прохождения анкетирования предприятиям-работодателям необходимо заполнить 2 анкетные формы:

- Анкету работодателя для проведения общей оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров в сфере промышленности. Общую оценку удовлетворенности работодателя качеством подготовки кадров осуществляет руководитель кадровой службы предприятия в online режиме;
- Анкету работодателя для проведения детальной оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров в сфере промышленности. Оценка каждого работника проводит наставник либо непосредственный руководитель на основании собственного мнения о работнике.
- Оценка удовлетворенности работодателей осуществляется в баллах. Респонденты-работодатели оценивают по пятибалльной шкале (от 1 до 5) уровень профессиональных знаний, умение переучиваться, осваивать новое в профессии выпускников:
- Профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (подготовка квалифицированных рабочих, служащих);
- Профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (подготовка специалистов среднего звена);
- Образовательных организаций высшего образования.

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

- Информационные ресурсы в сети Интернет:
- Анкета работодателя для проведения общей оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров в сфере промышленности;
- Официальный портал органов власти Воронежской области.

По результатам апробации Модели может быть принято решение о разработке программного продукта для автоматизации процесса анкетирования и формирования результата оценки.

### Нормативная база

- Приказ Минобрнауки России от 15.01.2014 № 14 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»;
- ГОСТ Р 55270-2012 «Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества»;
- Рекомендации по применению при разработке и освоении инновационной продукции» (приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29 ноября 2012 г. № 1401-ст.);
- Положение о Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста Автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов».

### Ключевые факторы успеха

Компетентностно-ориентированный подход предполагает использование результатов обучения при проектировании образовательных программ. Модель ориентирована на оценку профессиональных компетенций (ПК) обучающихся (профессиональной составляющей).

Одна из целей разработки и внедрения Модели – определение актуальности ПК обучающихся, развиваемых в соответствии с образовательными стандартами, потребностям работодателей, достаточности затрачиваемых учебно-методических ресурсов и их своевременная корректировка. Результаты внедрения Модели могут быть практически использованы выпускающими кафедрами вузов и учебных заведений среднего звена, непосредственно отвечающими за качество подготовки студентов.

Перспективные направления применения Модели:

- Подготовка предложений об обязательности проведения независимой оценки работодателями качества подготовки в форме последующего контроля (на уровне образовательных стандартов) и использовании результатов независимой оценки работодателей при проведении аттестации вузов;
- Интеграция, наряду с другими мероприятиями регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, в паспорт приоритетного проекта «Производительность труда» (в рамках проектного управления).

### Возможности тиражирования практики

Практика может быть применена в любом субъекте Российской Федерации. Разработка дополнительных документов не требуется. Все материалы, необходимые для тиражирования практики, размещены в свободном доступе в сети Интернет

## 11. Мониторинг трудоустройства выпускников

### 11.1. Мониторинг трудоустройства выпускников как один из результирующих показателей эффективности системы подготовки кадров Самарской области

#### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

На сегодняшний день трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций рассматривается как многоформатный показатель, который, с одной стороны, позволяет изучить востребованность выпускников различных направлений подготовки на рынке труда региона, что в дальнейшем способствует точечному реагированию на изменения потребностей экономики в квалифицированных кадрах при распределении бюджетных мест по специальностям и направлениям подготовки. С другой стороны, трудоустройство выпускников является результирующим показателем эффективности системы подготовки кадров, в целом, и образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций, в частности.

На основании результатов мониторинга определяются направления совершенствования системы подготовки кадров.

В целях обеспечения трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций Самарской области в структуре Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов» функционирует Базовый центр содействия трудоустройству выпускников Самарской области (далее БЦСТВ), созданный Министерством образования и науки Самарской области в 2015 г.

Одной из задач Базового центра содействия трудоустройству выпускников Самарской области является мониторинг трудоустройства выпускников и отслеживание их карьерного трека.

Основными задачами мониторинга трудоустройства выпускников являются:

- Осуществление унифицированного сбора данных, которые в достаточной степени могли бы характеризовать трудоустройство выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, в том числе по полученной специальности, с учетом требований к полноте и достоверности полученной информации;
- Анализ эффективности процесса трудоустройства выпускников по основным показателям занятости с помощью индикаторов, оценивающих результативность процесса трудоустройства выпускников.

Новизна подхода заключается в использовании автоматизированной информационной системы «Трудовые ресурсы. Самарская область» (далее АИС) в качестве организационного механизма содействия трудоустройству выпускников.

Данная система обладает существенным потенциалом в разрезе отслеживания карьерного трека выпускников. Так, каждый пользователь работает в личном кабинете, заполняет сведения, начиная с определения цели профессиональной карьеры, проводит самооценку уровня владения профессиональными и надпрофессиональными компетенциями, изучает банк вакансий региона на определенную должность, требования работодателей, составляет резюме и направляет заинтересованным предприятиям и организациям, вносит сведения о результатах достижения цели профессиональной карьеры (трудоустройстве, открытии собственного дела). Выпускники продолжают работать в системе и после окончания образовательных организаций, пользуются банком вакансий.

Еще одно преимущество использования АИС - возможность отслеживать трудоустройство выпускников-инвалидов. Просматривая банк вакансий, выпускники-инвалиды видят, на какие вакансии работодатели готовы принимать работников, имеющих инвалидность, требования и условия работы, могут направить адресные резюме работодателям с любого компьютера, где есть Интернет.

Кроме того, данный инструмент позволяет получить подтверждение о трудоустройстве выпускников от работодателей-участников системы АИС, тем самым обеспечивается решение проблемы достоверности получаемой информации.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Трудоустройство выпускников по специальности.

#### **Описание практики**

Мониторинг трудоустройства выпускников осуществляется в разрезе образовательных организаций среднего профессионального образования Самарской области (64 организации) и направлений подготовки (более 120 направлений подготовки квалифицированных рабочих/служащих и специалистов среднего звена) по основным индикаторам и показателям занятости.

Индикаторы и показатели занятости формируются с учетом возможных каналов занятости выпускников и указанием причин незанятости:

- Трудоустройство по специальности/не по специальности;
- Трудоустройство в соответствии с целевым или дуальным обучением;
- Трудоустройство на крупные предприятия региона;
- Трудоустройство инвалидов;
- Уровень средней заработной платы выпускников по результатам трудоустройства;
- Открытие собственного дела;
- Продолжение обучения по профилю/не по профилю;
- Призыв в ряды вооруженных сил рф;
- Отпуск по уходу за ребенком;
- Прочие причины незанятости (отсутствие вакансий, состояние здоровья и др.).

Информация, получаемая на основе перечня индикаторов и показателей, позволяет не просто оценить фактическое состояние трудоустройства выпускников, но и выявить факторы, влияющие на распределение выпускников по каналам занятости.

Сбор информации о результатах трудоустройства выпускников и обработка основных данных происходит с помощью автоматизированной информационной системы «Трудовые ресурсы. Самарская область» (основной инструментарий).

Сроки реализации мониторинга: ежегодно, в период: сентябрь-ноябрь.

Проведение мониторинга трудоустройства выпускников включает в себя несколько этапов:

— Проведение исследования;

В период до 25 сентября специалист ЦСТВ организует сбор информации от выпускников о достижении/недостижении цели трудоустройства или открытия собственного дела с помощью АИС.

Внесение сведений о результатах трудоустройства или открытия собственного дела осуществляется через личный кабинет выпускника в АИС с помощью пошагового инструктивного материала (руководства пользователей для студентов и ответственных в ЦСТВ). В завершение выпускник заполняет резюме и отправляет его работодателю после изучения базы вакансий и требований работодателей к специалистам. От заинтересованного работодателя через АИС поступает приглашение на собеседование и информация о трудоустройстве.

— Обработка и анализ полученных результатов исследования;

В срок октябрь-ноябрь специалисты БЦСТВ осуществляют обработку массового дистанционного опроса, заполнение первичных аналитических таблиц по установленной форме, обобщение полученных результатов исследования (анкетирования) выпускников, подготовку информационно-аналитической справки, анализ эффективности и оценку результативности процесса трудоустройства.

По результатам мониторинга строится анализ и готовится информационно-аналитическая справка.

— Предоставление результатов мониторинга в Министерство образования и науки Самарской области, информирование образовательных организаций о результатах проведенного мониторингового исследования в разрезе образовательных организаций и направлений подготовки.

После подготовки информационной справки по результатам проведенного исследования, материал отправляется в Министерство образования и науки Самарской области и размещается на сайте Регионального центра трудовых ресурсов в разделе Базовый центр содействия трудоустройству выпускников, подраздел мониторинги. В ЦСТВ отправляется информационное письмо с ссылкой на размещенный материал.

### **Основные участники практики и их роль**

Участниками мониторинга являются выпускники очной формы обучения государственных профессиональных образовательных организаций Самарского региона текущего года выпуска, обучающиеся на бюджетной и внебюджетной основах.

Заказчиком и куратором проведения мониторинга трудоустройства выпускников выступают Министерство образования и науки Самарской области и Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

Организаторы мониторинга:

- Базовый центр содействия трудоустройству выпускников (БЦСТВ), созданный на базе Регионального центра трудовых ресурсов,
- Центры содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ), созданные на базе образовательных организаций среднего профессионального образования.
- Ответственность сторон:
- Руководители центров содействия трудоустройству выпускников в образовательных организациях несут ответственность за своевременность, полноту и достоверность предоставляемой информации о результатах трудоустройства в БЦСТВ, осуществляют контроль за проведением исследования на местах и обеспечивают участие выпускников в данном процессе. При заполнении выпускниками сведений о результатах трудоустройства в АИС «Трудовые ресурсы. Самарская область», осуществляют контроль за внесением данных и оказывают информационную поддержку данного процесса (консультирование).
- Базовый центр содействия трудоустройству выпускников несет ответственность за проведение мониторинга в целом, осуществляет организационную, техническую, информационную, методическую поддержку процесса проведения данного исследования. Отвечает за своевременную и качественную обработку и обобщение предоставленных от ЦСТВ отчетов, за подготовку информационно-аналитической справки по результатам мониторинга. Организует взаимодействие с работодателями в части подтверждения информации о трудоустройстве выпускников.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Программный модуль автоматизированной информационной системы «Трудовые ресурсы. Самарская область».

Финансирование в рамках государственного задания Министерства образования и науки Самарской области.

### **Нормативная база**

Перечень документов:

- Рекомендации Министерства образования и науки России по обеспечению индивидуального учета и разработки перспективных планов профессионального развития выпускников (Письмо Министерства образования и науки России от 24.03.2015 № АК-763/06)
- Письмо Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.15 № МО -16-09-01/385-ТУ о создании базового центра содействия трудоустройству выпускников на территории Самарской области
- Положение о базовом центре содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций в Самарской области № 043 от 30.03.2015г.
- Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования от 30.10.09 г., утвержденная руководителем федерального агентства по образованию
- Положение о мониторинге трудоустройства выпускников организаций среднего профессионального образования Самарской области, 2017 г.

### Ключевые факторы успеха

Проведение мониторинга трудоустройства выпускников СПО в АИС позволяет автоматизировать:

- Трудоемкий процесс сбора и обработки информации о трудоустройстве выпускников по образовательным организациям и направлениям подготовки,
- Взаимодействие выпускников с работодателями по вопросам трудоустройства,
- Процесс индивидуального перспективного планирования профессионального развития выпускников,
- Отслеживание результатов трудоустройства выпускников в динамике, продвижение их по карьерной лестнице.

Участие работодателя в данном процессе позволяет увеличить процент достоверности информации о трудоустройстве.

### Возможности тиражирования практики

Данная практика проведения мониторингового исследования трудоустройства выпускников методически обеспечена и применима к использованию в любом регионе.

Методические и инструктивные материалы по проведению мониторингового исследования и работе в АИС «Трудовые ресурсы. Самарская область» обновляются ежегодно и размещаются на сайте Регионального центра трудовых ресурсов.



## 11.2. Мониторинг трудоустройства выпускников как один из результирующих показателей эффективности системы подготовки кадров

### Описание текущей ситуации в рассматриваемой области

На сегодняшний день трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций рассматривается как многоформатный показатель, который с одной стороны позволяет изучить востребованность выпускников различных направлений подготовки на рынке труда региона, что в дальнейшем способствует точечному реагированию на изменения потребностей экономики в квалифицированных кадрах при распределении бюджетных мест по специальностям и направлениям подготовки. С другой стороны, трудоустройство выпускников является результирующим показателем эффективности системы подготовки кадров, в целом, и образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций, в частности. На основании результатов мониторинга определяются направления совершенствования системы подготовки кадров.

В целях обеспечения трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций Самарской области в структуре Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов» функционирует Базовый центр содействия трудоустройству выпускников Самарской области (далее БЦСТВ), созданный Министерством образования и науки Самарской области в 2015 г.

Одной из задач Базового центра содействия трудоустройству выпускников Самарской области является мониторинг трудоустройства выпускников и отслеживание их карьерного трека.

Основными задачами мониторинга трудоустройства выпускников являются:

- Осуществление унифицированного сбора данных, которые в достаточной степени могли бы характеризовать трудоустройство выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, в том числе по полученной специальности, с учетом требований к полноте и достоверности полученной информации;
- Анализ эффективности процесса трудоустройства выпускников по основным показателям занятости с помощью индикаторов, оценивающих результативность процесса трудоустройства выпускников.
- Новизна подхода заключается в использовании автоматизированной информационной системы «трудоустройство. Самарская область» (далее аис) в качестве организационного механизма содействия трудоустройству выпускников.

Данная система обладает существенным потенциалом в разрезе отслеживания карьерного трека выпускников. Так, каждый пользователь работает в личном кабинете, заполняет сведения, начиная с определения цели профессиональной карьеры, проводит самооценку уровня владения профессиональными и надпрофессиональными компетенциями, изучает банк вакансий региона на определенную должность, требования работодателей, составляет резюме и направляет заинтересованным предприятиям и организациям, вносит сведения о результатах достижения цели профессиональной карьеры (трудоустройстве, открытии собственного дела). Выпускники продолжают работать в системе и после окончания образовательных организаций, пользуются банком вакансий.

Еще одно преимущество использования АИС - возможность отслеживать трудоустройство выпускников-инвалидов. Просматривая банк вакансий, выпускники-инвалиды видят, на какие вакансии работодатели готовы принимать работников, имеющих инвалидность, требования и условия работы, могут направить адресные резюме работодателям с любого компьютера, где есть Интернет.

Кроме того, данный инструмент позволяет получить подтверждение о трудоустройстве выпускников от работодателей-участников системы АИС, тем самым обеспечивается решение проблемы достоверности получаемой информации.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Трудоустройство выпускников по специальности

#### **Описание практики**

Мониторинг трудоустройства выпускников осуществляется в разрезе образовательных организаций среднего профессионального образования Самарской области (64 организации) и направлений подготовки (более 120 направлений подготовки квалифицированных рабочих/служащих и специалистов среднего звена) по основным индикаторам и показателям занятости.

Индикаторы и показатели занятости формируются с учетом возможных каналов занятости выпускников и указанием причин незанятости:

- Трудоустройство по специальности/не по специальности;
- Трудоустройство в соответствии с целевым или дуальным обучением;
- Трудоустройство на крупные предприятия региона;
- Трудоустройство инвалидов;
- Уровень средней заработной платы выпускников по результатам трудоустройства;
- Открытие собственного дела;
- Продолжение обучения по профилю/не по профилю;
- Призыв в ряды вооруженных сил РФ;
- Отпуск по уходу за ребенком;
- Прочие причины незанятости (отсутствие вакансий, состояние здоровья и др.).

Информация, получаемая на основе перечня индикаторов и показателей, позволяет не просто оценить фактическое состояние трудоустройства выпускников, но и выявить факторы, влияющие на распределение выпускников по каналам занятости.

Сбор информации о результатах трудоустройства выпускников и обработка основных данных происходит с помощью автоматизированной информационной системы «Трудовые ресурсы. Самарская область» (основной инструментарий).

Сроки реализации мониторинга: ежегодно, в период: сентябрь-ноябрь.

Проведение мониторинга трудоустройства выпускников включает в себя несколько этапов:

— Проведение исследования:

В период до 25 сентября специалист ЦСТВ организует сбор информации от выпускников о достижении/недостижении цели трудоустройства или открытия собственного дела с помощью АИС.

Внесение сведений о результатах трудоустройства или открытия собственного дела осуществляется через личный кабинет выпускника в АИС с помощью пошагового инструктивного материала (руководства пользователей для студентов и ответственных в ЦСТВ). В завершение выпускник заполняет резюме и отправляет его работодателю после изучения базы вакансий и требований работодателей к специалистам. От заинтересованного работодателя через АИС поступает приглашение на собеседование и информация о трудоустройстве.

— Обработка и анализ полученных результатов исследования:

В срок октябрь-ноябрь специалисты БЦСТВ осуществляют обработку массового дистанционного опроса, заполнение первичных аналитических таблиц по установленной форме, обобщение полученных результатов исследования (анкетирования) выпускников, подготовку информационно-аналитической справки, анализ эффективности и оценку результативности процесса трудоустройства.

По результатам мониторинга строится анализ и готовится информационно-аналитическая справка.

— Предоставление результатов мониторинга в Министерство образования и науки Самарской области, информирование образовательных организаций о результатах проведенного мониторингового исследования в разрезе образовательных организаций и направлений подготовки.

После подготовки информационной справки по результатам проведенного исследования, материал отправляется в Министерство образования и науки Самарской области и размещается на сайте Регионального центра трудовых ресурсов в разделе Базовый центр содействия трудоустройству выпускников, подраздел мониторинги. В ЦСТВ отправляется информационное письмо со ссылкой на размещенный материал.

### **Основные участники практики и их роль**

- Министерство образования и науки Самарской области - заказчик, куратор;
- Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области- заказчик, куратор;
- ГБУ ДПО СО Региональный центр развития трудовых ресурсов – организатор.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Программный модуль автоматизированной информационной системы «Трудовые ресурсы. Самарская область». Финансирование в рамках государственного задания Министерства образования и науки Самарской области.

### **Нормативная база**

- Рекомендации Министерства образования и науки России по обеспечению индивидуального учета и разработки перспективных планов профессионального развития выпускников (Письмо Министерства образования и науки России от 24.03.2015 № АК-763/06);
- Письмо Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.15 № МО -16-09-01/385-ТУ о создании базового центра содействия трудоустройству выпускников на территории Самарской области;
- Положение о базовом центре содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций в Самарской области № 043 от 30.03.2015г.;
- Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования от 30.10.09 г., утвержденная руководителем федерального агентства по образованию;
- Положение о мониторинге трудоустройства выпускников организаций среднего профессионального образования Самарской области, 2017 г.

### **Ключевые факторы успеха**

Проведение мониторинга трудоустройства выпускников СПО в АИС позволяет автоматизировать:

- Трудоемкий процесс сбора и обработки информации о трудоустройстве выпускников по образовательным организациям и направлениям подготовки;
- Взаимодействие выпускников с работодателями по вопросам трудоустройства;
- Процесс индивидуального перспективного планирования профессионального развития выпускников;
- Отслеживание результатов трудоустройства выпускников в динамике, продвижение их по карьерной лестнице.

Участие работодателя в данном процессе позволяет увеличить процент достоверности информации о трудоустройстве.

### **Возможности тиражирования практики**

Данная практика проведения мониторингового исследования трудоустройства выпускников методически обеспечена и применима к использованию в любом регионе.

Методические и инструктивные материалы по проведению мониторингового исследования и работе в АИС «Трудовые ресурсы. Самарская область» обновляются ежегодно и размещаются на сайте Регионального центра трудовых ресурсов

## **11.3. Мониторинг трудоустройства выпускников Новочебоксарского химико-механического техникума Чувашской Республики**

### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Формирование спроса на выпускников конкретных направлений подготовки и специальностей зависит как от общего социально-экономического положения в стране, так и от субъективных условий, складывающихся в регионе. По данным официальной статистики уже не первый год в регионе сохраняется дефицит кадров. Обучение в Новочебоксарском химико-механическом техникуме Минобразования Чувашии дает возможность дальнейшего успешного трудоустройства. Этому способствует хорошая подготовленность выпускаемых специалистов, высокий уровень авторитета техникума на современном рынке труда, его котируемость. Важно, что и во время обучения студентам предоставляются возможности для прохождения различных практик по их специальностям с высокой вероятностью последующего трудоустройства. Анализ отзывов предприятий и организаций, которые являются работодателями для выпускников техникума, показывает, что сложившаяся система подготовки кадров является востребованной и даёт положительные результаты. Перечень реализуемых специальностей чётко определяется потребностями регионального рынка трудовых ресурсов. В целях обеспечения трудоустройства выпускников, в структуре Новочебоксарского химико-механического техникума Минобразования Чувашии функционирует «Центр содействия трудоустройству выпускников». Главной целью деятельности Центра содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ) является содействие занятости студентов и их эффективному трудоустройству. Задачи ЦСТВ:

Тактические задачи:

- Информационная работа с выпускниками и работодателями;
- Консультационная работа с выпускниками;
- Координация деятельности различных подразделений образовательной организации по вопросам трудоустройства;
- Социальное партнерство;
- Взаимодействие со службами занятости;
- Трудоустройство выпускников;

- Мониторинг трудоустройства выпускников.
- Стратегические задачи
- Анализ рынка труда;
  - Анализ сложившихся механизмов партнерства;
  - Разработка и реализация целевых программ, направленных на повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда;
  - Разработка и реализация программ долгосрочного сотрудничества с предприятиями и организациями;
  - Обучение, повышение квалификации сотрудников ЦСТВ.
- Функции ЦСТВ:
- Интеграционная функция;
  - Информационная функция;
  - Образовательная функция;
  - Консалтинговая функция;
  - Организационная функция.
- Направления работы ЦСТВ:
- Информационная поддержка;
  - Сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников;
  - Взаимодействие с органами исполнительной власти, с органами по труду и занятости, кадровыми агентствами, молодежными общественными организациями и т.д.;
  - Организация временной занятости студентов;
  - Консультационная, профориентационная поддержка и обучение;
  - Мониторинг трудоустройства молодых специалистов.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Содействие трудоустройству выпускников техникума.

### **Описание практики**

Мониторинг трудоустройства выпускников осуществляется в виде базы данных выпускников техникума за последние три года. Базу данных формируют из следующих основных источников:

- Непосредственные заявки от работодателей;
- Вакансии, публикуемые службой занятости в печатных изданиях;
- Резюме от студентов и выпускников, желающих получить временную или постоянную работу.

Показатели занятости формируются с учетом возможных каналов занятости выпускников и указанием причин незанятости:

- Трудоустройство по специальности/не по специальности;
- Трудоустройство инвалидов;

- Продолжение обучения по профилю/не по профилю;
- Призыв в ряды вооруженных сил РФ;
- Отпуск по уходу за ребенком;
- Прочие причины незанятости (отсутствие вакансий, состояние здоровья и др.).

Данная информация позволяет оценить состояние трудоустройства выпускников, выявить факторы, влияющие на распределение выпускников по каналам занятости.

Сроки реализации мониторинга: ежемесячно в течение учебного года.

Мониторинг трудоустройства выпускников состоит из нескольких этапов:

- Проведение исследования;
- Обработка и анализ полученных результатов исследования;
- Предоставление результатов мониторинга в Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики.

### Основные участники практики и их роль

Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики – координатор;

ГАПОУ ЧР «Новочебоксарский химико-механический техникум» Минобразования Чувашии – организатор.

### Материально-техническая и производственная база организации практики

Имущество Центра учитывается в консолидированном балансе техникума. Источниками формирования финансовых средств, являются:

- Финансовые средства техникума;
- Доходы от приносящей доход деятельности.

### Нормативная база

- Приказ о создании Центра содействия трудоустройству выпускников Новочебоксарского химико-механического техникума Минобразования Чувашии;
- Положение о Центре содействия трудоустройству выпускников Новочебоксарского химико-механического техникума Минобразования Чувашии.

### Ключевые факторы успеха

- Повышение конкурентоспособности и востребованности выпускников работодателями;
- Взаимодействие выпускников с работодателями по вопросам трудоустройства;
- Перспективное планирование профессионального роста выпускников;
- Отслеживание результатов трудоустройства выпускников в динамике;

- Создание системы информационной поддержки трудоустройства выпускников техникума.

#### **Возможности тиражирования практики**

- Публикации в средствах массовой информации;
- Проведение семинаров.

## **12. Опережающая подготовка кадров**

### **12.1. Подготовка кадров в высокотехнологичных отраслях Новосибирской области**

#### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Перспективные направления модернизации и технологического развития экономики Новосибирской области на основании Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, проектируются с целью обеспечения кадрами инновационных и наукоемких производств, интенсивного освоения современных технологий, эффективного использования принципов государственно-частного партнерства и социальной ответственности бизнеса. С появлением новых технологий, новых технических средств, научно-технического прогресса необходима системная модернизация комплекса профессионального образования на основе современного лабораторного, технологического, методического, информационного и инфраструктурного обеспечения процесса подготовки кадров, экспериментально-исследовательской деятельности, развития форм интеграции образования, производства и науки в Новосибирской области.

#### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Реализация образовательных программ, направленных на освоение и совершенствование профессиональных квалификаций, и разработка учебно-методического обеспечения реализации указанных программ является обеспечением подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с учетом актуальных и перспективных потребностей рынка труда, обусловленных задачами технологической модернизации и инновационного развития экономики Российской Федерации и Новосибирской области как ее субъекта. Подготовка кадров в новых условиях требует особого внимания к практико-ориентированному подходу в обучении. Для совершенствования теоретической и практической подготовки студентов привлекаются - ведущие специалисты отраслевых НИИ, институтов СО РАН, инновационных научных центров, передовых предприятий, региональных кластеров, бизнес-сообществ.

#### **Описание практики**



Сетевое и дуальное взаимодействие с предприятиями Новосибирской области - АО «НИИ Измерительных приборов – Новосибирский завод имени Коментерна», ЗАО «Газпромнефть-Аэро Новосибирск», ООО «Европак», ООО Завод пластмассовых изделий "Юнис", АО «СИБЭКО», ПО «Север», ООО "НЗХК - Инструмент", ЗАО ПФК «Обновление», ОАО "Новосибхимфарм", АО «Новосибирский авиаремонтный завод», ИМБ ФБУН ГНЦ"Вектор", компания «Чистый город». Договоры о целевом обучении подготовки кадров с предприятиями г. Новосибирска - ООО "НЗХК - Инструмент", ЗАО ПФК «Обновление», ОАО "Новосибхимфарм", АО «Новосибирский авиаремонтный завод», ООО «Платос», ООО «Проект-Инжиниринг, ООО «Новосибирский институт типового проектирования», ООО «Ситип», ООО «Технопроект», ООО «АРСТ», ООО «Мега Сити», ООО «Гарант», ООО «Новотех», ООО «КАЛИПСО», ООО Руссо Транс-Система, ООО «СитиП», ООО «Полюс», ООО «Проектно-технологическое бюро». Подготовка квалифицированных кадров по программе кадрового обеспечения инвестиционного проекта ЗАО «НЭВЗ-КЕРАМИКС», «Организация промышленного производства изделий из функциональной и конструкционной наноструктурированной керамики для высокотехнологичных отраслей». Развитие инновационного территориального кластера Новосибирской области в сфере биофармацевтических технологий: проведение исследований продукции компаний по аккредитованным направлениям Испытательного центра колледжа; производственная практика, трудоустройство, подготовка и повышение квалификации кадров - техников, технологов, лаборантов по направлениям биотехнологического профиля и смежных направлений – аналитический контроль качества, международная и российская стандартизация и сертификация продукции, экология, вопросы технического регулирования, безопасности и качества. Привлечение работодателей к оценке качества профессионального образования и профессиональной подготовки выпускников колледжа таких как, ООО «Евро-Пак Трейд», ООО «Росс Пак», АО "ЭФФЕКТ", ООО «1С-Рарус» Новосибирск, ООО «Завод Пищевого Полистирола», ООО «ВПК-Ойл», ЗАО «ПФК ОБНОВЛЕНИЕ», ОАО «Новосибхимфарм», АО «Сибирская энергетическая компания» и др.

#### **Основные участники практики и их роль**

- ГБПОУ НСО «Новосибирский химико-технологический колледж им. Д.И. Менделеева» - координатор осуществления практики и дуального обучения;
- ООО "Европак-Трейд" - заказчик на подготовку кадров;
- ООО Новосибирский завод «ЮНИС» - заказчик на подготовку кадров;
- ИХТТМ СО РАН - заказчик на подготовку кадров;
- ПАО ХК «НЭВЗ-СОЮЗ» - заказчик на подготовку кадров.

#### **Ключевые факторы успеха**

- Высокий процент трудоустройства выпускников колледжа по специальности;
- Высокие результаты государственной итоговой аттестации;

- Высокие результаты при проведении пилотной апробации демонстрационного экзамена;
- Победители чемпионатов WorldSkills;
- Привлечение специалистов реального сектора экономики к образовательному процессу.

#### **Возможности тиражирования практики**

- Обучение экспертов по стандартам WorldSkills;
- Обучение экспертов из числа специалистов работодателей на право оценивания демонстрационного экзамена;
- Привлечение представителей работодателей в качестве экспертов с целью оценки качества подготовки специалистов.

## **12.2. Модель опережающей подготовки кадров для индустрии гостеприимства Тюменской области**

### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

В настоящее время в Тюменской области стремительными темпами развивается сфера туризма и гостеприимства. В поле интересов инвесторов – гостиничные комплексы, рекреационные объекты. Динамичное развитие инфраструктуры способствует созданию в регионе крупного туристического центра. Область все больше позиционируется как экскурсионный центр, центр услуг делового и медицинского туризма, рекреации. Туристские культурные ресурсы области характеризуются показателями, заметно превосходящими среднероссийские значения: более 1000 объектов истории, культуры и досуга, в том числе 28 музеев, 4 театра; 764 учреждений культуры и досуга; 2107 спортивных сооружений, сотни археологических памятников. Все чаще Тюмень становится центром международных спортивных и культурных мероприятий. По данным Департамента потребительского рынка и туризма Тюменской области общий туристско-экскурсионный поток в Тюменскую область ежегодно составляет 2 миллиона россиян и почти 50 тысяч иностранцев. В целом, сегодня в регионе не закрыта потребность в кадрах всей отрасли гостеприимства и сервиса. Эта тенденция складывается в результате стремления органов власти субъекта к развитию туристической отрасли, в том числе, внутреннего туризма, развитию малого и среднего бизнеса в сфере общественного питания и услуг, что влечет необходимость в квалифицированных кадрах, обладающих профессиональными компетенциями, со знанием иностранных языков, умеющих работать в условиях постоянно развивающихся тенденций и мировых трендов. В связи с этим особое значение приобретают новые подходы к процессу подготовки кадров для отрасли. Организовать опережающую подготовку рабочих кадров, обеспечивающих экономический рост региона невозможно, опираясь на традиционные формы, без учета современных трендов. Опережающий формат подготовки кадров требует новых подходов к работе, которая строится с учетом скорости изменений в экономике, производстве, обществе в целом.

## **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

- Повышение мобильности и адаптивности выпускников, их востребованности предприятиями отрасли;
- Удовлетворение запросов отрасли в квалифицированных кадрах «под ключ»;
- Укрепление имиджа Тюменского региона как территории гостеприимства.

### **Описание практики**

Основанием для построения данной модели опережающей подготовки рабочих кадров явилась необходимость кадрового обеспечения ключевого заказчика кадров для сферы услуг – Некоммерческого партнерства «Ассоциация гостеприимства Тюменской области».

Выпускники техникума трудоустраиваются в предприятия – члены Ассоциации, основными заказчиками кадров являются Ресторанный Холдинг «Максим» и Управляющая компания «Восток», с которыми у техникума сложились давние партнерские отношения.

Для реализации подготовки кадров в опережающем формате был апробирован проектный подход, в котором:

- Руководители и члены педагогического коллектива, представители предприятий – единая команда, совместно реализующая проект опережающей подготовки кадров;
- Обозначена проблема,
- Сформулирована цель;
- Совместно выработан план действий по достижению запланированных результатов;
- Сконцентрированы ресурсы.

### **Основные участники практики и их роль**

- МЦК - Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса - участник практики;
- ООО УК «Восток» участник практики - партнер, спонсор;
- РХ "Максим" участник практики - партнер, спонсор;
- Департамент образования и науки Тюменской области – координатор.

### **Описание механизма становления практики**

Целью реализации модели является подготовка кадров, удовлетворяющих перспективным запросам рынка труда.

Проблема: Работодателю необходим специалист, обладающий профессиональными компетенциями в своей области, способный при необходимости стать держателем/исполнителем смежных процессов.

Однако, кроме профессиональных компетенций, работодатели предъявляют дополнительные требования и к так называемым метакомпетенциям, они заинтересованы не только в квалифицированных, но и высокомотивированных, стрессоустойчивых специалистах, способных быстро адаптироваться к коллективу, новой технике и технологиям, принимать самостоятельные решения; специалистах, имеющих потребность в непрерывном самообразовании.

Для решения данной проблемы был составлен план по достижению запланированных результатов обучения, в котором ключевое значение приобретает содержание образования, технологии, кадровое и ресурсное обеспечение.

— Содержание образования:

В целях формирования актуального содержания образовательных программ получил распространение формат проектно-аналитических сессий (далее - ПАС) с участием преподавателей МЦК, экспертов Ворлдскиллс, руководителей и специалистов предприятий-партнеров, представителей профессиональных ассоциаций, органов исполнительной власти. Предшествует ПАС аналитическая деятельность рабочей группы по разработке содержания образовательной программы по специальности/профессии, которая включает:

- анализ требований ФГОС, профессиональных стандартов, требований Ворлдскиллс (как WSR, так и WSI, что важно, так как при сравнении российских и международных требований были выявлены отклонения);
- выявление дефицитных видов деятельности, компетенций, знаний, умений и практического опыта;
- формирование предложений в учебный план.

Во время ПАС руководители образовательных программ выносят предложения по формированию содержания программы, в ходе дискуссии формулируются требования работодателей к результатам обучения, исходя как из текущего запроса, так и на перспективу, с учетом запросов инвестиционных проектов.

Представители предприятий-партнеров, профессиональных ассоциаций формулируют требования к дополнительным видам деятельности, профессиональным компетенциям, что находит затем отражение в формировании содержания обучения по специальности/профессии, включая как основную профессиональную образовательную программу, так и пакет предложений по реализации дополнительных программ.

Так, при формировании программы для специальности 19.02.10 Технология продукции общественного питания, в целях обеспечения мобильности специалистов на производстве, работодателями были предложены программы ДПО «Калькулятор», «РАРУС: общепит», «Официант, бармен»; специалистами Департамента потребительского рынка и туризма Тюменской области, в целях обеспечения кадровых запросов инвестиционных проектов - дополнительно предложено включение профессионального модуля Национальные кухни – изучение и отработка блюд китайской кухни, европейской кухни.

Рассматривая образовательную программу как проект, мы можем комплексно подойти к формированию конечных результатов обучения, т.е образовательная программа – это:

- ОПОП, включающая обязательную и вариативную часть;
- пакет программ ДПО;
- стратегия применяемых производственных и педагогических технологий;
- пакет внеучебных мероприятий, направленных на развитие метакомпетенций (включая спортивную, социальную, проектную и иную деятельность обучающихся);
- модель конкурсного (чемпионатного) обучения.

Такой подход к содержанию обучения позволяет сформировать набор компетенций, востребованных работодателем как на текущий момент, так и на перспективу.

- Технологии и формы организации образовательного процесса
  - а) Дуальное обучение.

В течение последних трех лет в результате партнерского взаимодействия техникума с Ассоциацией гостеприимства Тюменской области получила распространение дуальная система обучения. Сегодня ключевыми партнерами МЦК при реализации дуальной модели выступают Ресторанный холдинг «Максим» и Управляющая компания «Восток», включающие предприятия питания и гостиничные комплексы. Исходя из специфики сферы питания и гостеприимства на предприятия направляются группы малого состава (численностью 2-4 человек) или индивидуально. Для обучающихся разработаны индивидуальные учебные планы, закреплены наставники от предприятия из числа наиболее опытных специалистов. В рамках дуальной модели обучения студенты проходят лабораторно-практические занятия и все виды практики на предприятиях, принимают участие в корпоративных мероприятиях: программах обучения, фестивалях, конкурсах профессионального мастерства, социальных проектах, реализуемых Ассоциацией гостеприимства.

Благодаря политике «полного включения», студенты уже за время обучения становятся полноправными членами коллектива, знают производство, знакомы с корпоративными стандартами.

#### б) Производственные технологии

Формирование умений использования новейших производственных технологий реализуется:

- на лабораторно-практических занятиях, где преподаватели и мастера производственного обучения транслируют навыки, полученные в ходе стажировок на предприятиях, обучения на курсах повышения квалификации, реализации программ по обмену опытом;
- на обучающих мастер-классах специалистов предприятий, «звезд» компетенций, экспертов Ворлдскиллс;
- на программах ДПО.

Обучение по специальности Технология продукции общественного питания осуществляют преподаватели и мастера производственного обучения, прошедшие программу подготовки Базового центра Ворлдскиллс «700 мастеров».

с) Педагогические технологии

При реализации проектного подхода к обучению важное значение имеет вопрос «как?». Преимущественно это практикоориентированные технологии, имитирующие профессиональную деятельность, направленные на формирование общих и метакомпетенций, включая способность к работе в коллективе, способность переносить нагрузки, самоорганизацию, гибкость, коммуникативные навыки, клиентоориентированность и клиентоцентричность.

d) Демонстрационный экзамен

В 2016-2017 г.г. в МЦК апробируется процедура демонстрационного экзамена. В июне 2016 года в рамках Государственной итоговой аттестации прошла апробация демоэкзамена по специальностям Гостиничный сервис и Технология продукции общественного питания. Для проведения процедуры были разработаны задания, оценочные средства, обеспечены условия, максимально приближенные к производственным, приглашены эксперты из числа специалистов отрасли.

С 2017 года в Тюменской области реализуется пилотный проект по апробации демонстрационного экзамена в формате Ворлдскиллс. В рамках пилотного проекта в апреле 2017 года студенты техникума по специальности Технология продукции общественного питания прошли квалификационный экзамен по профессиональному модулю «Выполнение работ по профессии Повар» в формате демонстрационного экзамена. К проведению экзамена было привлечено региональное экспертное сообщество по компетенции, результаты занесены в систему CIS, студенты получили Skills – паспорта. Такой формат не только обеспечивает независимую оценку результатов обучения, но и вносит свой вклад в процесс формирования метакомпетенций.

e) Лаборатория виртуальной реальности

В 2017 году в МЦК стартовал проект создания лаборатории виртуальной реальности, деятельность которой основана на использовании модулей визуализации. Модули визуализации – видеоматериалы, визуализирующие реальные виды деятельности – производственные процессы, тренировки по компетенциям, реальную атмосферу соревнований (конкурсов, олимпиад, чемпионатов профессионального мастерства).

Данная технология позволяет студентам нарабатывать технику выполнения производственных операций, отмечать ошибки при выполнении конкурсных заданий, самостоятельно определять оптимальную последовательность действий в условиях экономии времени, способствует выработке стрессоустойчивости в нестандартных ситуациях.

f) Кадры:

При реализации проекта использован комплексный подход к кадровому обеспечению:

- назначены руководители образовательных программ;

- отобраны преподаватели, мастера производственного обучения, спланированы их индивидуальные образовательные маршруты;
- при отборе мастеров производственного обучения преимущество отдано специалистам отрасли;
- наставники на производстве, руководители практики от предприятия – наиболее опытные специалисты, имеющие профессиональные достижения;
- эксперты по проведению демонстрационного экзамена - преподаватели и мастера производственного обучения, специалисты отрасли.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики:**

#### **а) Учебные лаборатории**

Благодаря государственному финансированию проекта МЦК, техникум сегодня имеет оснащенные в полном соответствии с требованиями ФГОС СПО учебные аудитории и лаборатории по профессиям и специальностям ТОП-50. Созданы учебный кулинарный и учебный кондитерский цех, учебный ресторан с кухней, учебная гостиница, учебная парикмахерская – салон, салон красоты.

#### **б) Учебные предприятия**

В целях реализации практико-ориентированного обучения в МЦК при содействии и спонсорской поддержке предприятий-партнеров РХ «Максим» и УК «Восток» созданы учебные предприятия:

- учебный ресторан;
- учебная гостиница.

Учебные предприятия оснащены новейшим оборудованием, интерьеры воссоздают корпоративный стиль и символику предприятий-партнеров.

Это позволяет отрабатывать необходимые навыки в условиях, максимально приближенных к производственным и способствует быстрой адаптации выпускников на предприятии.

#### **с) Базы предприятий**

Реализация дуальной модели обучения, практические виды обучения осуществляются на предприятиях, отвечающих требованиям современных образовательных стандартов.

Гостиничный комплекс «Восток» - отель с большим номерным фондом всех категорий номеров, ресторация, кондитерская-пекарня, музей, ресторан-караоке, конференц-залы.

Ресторанный Холдинг «Максим» - предприятия общественного питания (рестораны, кафе, кофейни, кондитерские, бары), оснащенные современным оборудованием.

### **Нормативная база**

Проект развития ГАПОУ ТО "Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса"- Межрегионального центра компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг.

#### **Ключевые факторы успеха**

- Разработка проектного подхода к реализации основной профессиональной образовательной программы;
- Возможность удовлетворение текущих и перспективных запросов рынка труда;
- Апробация и реализация перспективных направлений независимой оценки качества образования;
- Развитие государственно-частного партнерства в подготовке кадров;
- Привлечение частных инвестиций в профессиональное образование.

#### **Возможности тиражирования практики**

Тиражирование практики возможно при наличии предприятий-партнеров, заинтересованных в проектном подходе, готовых и способных нести ответственность за конечный результат подготовки кадров.

### **Информационное и материально-техническое обеспечение**

#### **13. Государственно-частное партнерство в сфере образования и материально-техническая база образовательного процесса**

##### **13.1. Государственно-частное партнерство в сфере образования в Чувашской Республике**

#### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

По данным экспертов, в ближайшее время около 80 процентов используемых сегодня технологий устареет, при этом четыре пятых работников будут иметь образование, полученное более десяти лет назад. В этой ситуации непрерывное обновление знаний, умений и навыков становится необходимостью, определяющей парадигму образования – не на всю жизнь, а через всю жизнь. Одним из решающих факторов успешного развития России на современном этапе является обеспечение экономики квалифицированными рабочими кадрами. Эта проблема актуальна в том числе для предприятий и организаций Чувашской Республики. При этом традиционная система профессионального образования, при условии ее финансирования только за счет государственного бюджета, зачастую не может подготовить работника, удовлетворяющего всем требованиям современного работодателя. По словам Президента Российской Федерации В.В.Путина, «профобразование должно развиваться не только за счет бюджета страны, но и на деньги бизнес-структур, которые, впрочем, и являются основными заказчиками квалифицированных рабочих кадров». Одной из форм взаимовыгодного



сотрудничества бизнеса и государства является частно-государственное партнерство (ЧГП) – привлечение на контрактной основе органами власти частного сектора для более эффективного и качественного исполнения задач, относящихся к публичному сектору на условиях компенсации затрат, разделения рисков, обязательств, компетенций.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Обеспечение качества подготовки специалистов для высокотехнологичного производства в условиях многопрофильного и многоуровневого образования

### **Описание практики**

Реально действующая и стабильно развивающаяся модель ЧГП представлена в Канашском транспортно-энергетическом техникуме – ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии.

Стратегическим партнером и основным заказчиком кадров техникума является одна из крупнейших организаций ПАО «Транснефть» - АО «Транснефть-Прикамье». Это предприятие с численностью работников свыше 7300 человек обеспечивающее бесперебойную работу более 8 тысяч километров магистральных нефтепроводов, проходящих по территории 11 субъектов РФ.

Начало взаимовыгодному партнерству ОАО «АК «Транснефть» и государства в сфере подготовки рабочих кадров для нефтепроводной отрасли было положено в 1999 г., когда компания приступила к созданию собственной базы начального профессионального образования. Необходимость этого была вызвана развалом отечественной системы профтехобразования и острым дефицитом на рынке труда квалифицированных рабочих. Грядущая «демографическая яма» явственно свидетельствовала о том, что не далек тот день, когда умелые рабочие руки в России будут цениться на вес золота. Кроме того, техпереворужение нефтепроводной отрасли и ввод в действие магистралей нового поколения выдвинули возросшие требования к квалификации персонала. Неслучайно на объектах «Транснефть» трудится немало рабочих с высшим и средним специальным образованием. В 2006 году между Кабинетом Министров Чувашии, АО «Транснефть-Прикамье» и ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии был заключен трехсторонний договор о сотрудничестве и взаимодействии по подготовке работников квалифицированного труда.

Целью взаимодействия является коренная модернизация подготовки рабочих кадров с четкой ориентацией на современные и перспективные производственные технологии нефтепроводной отрасли и других секторов экономики. АО «Транснефть-Прикамье» за 6 месяцев 2007 года провело комплексную реконструкцию учебной базы «КанТЭТ», включающую корпус теоретических занятий, учебные мастерские, общежитие, полигон, крытую стоянку для спец. техники, гаражи, контрольно-пропускные пункты. Также было поставлено учебное оборудование, литература, компьютерная и мультимедийная аппаратура для обучения, организована

современная охрана объекта. Педагогический коллектив техникума прошел переподготовку в профильных образовательных учреждениях. В настоящее время КанТЭТ реализует 16 образовательных программ среднего профессионального образования, 128 программ профессиональной подготовки и повышения квалификации, 44 курса целевого назначения.

### Основные участники практики с ролями

- Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики -координатор;
- АО «Транснефть – Прикамье» - стратегический партнер;
- ГАПОУ ЧР «Канашский транспортно-энергетический техникум» Минобразования Чувашии - образовательная организация, осуществляющая подготовку кадров, корпоративное образовательное учреждение.

### Описание механизма становления практики

- Для перехода к целевой модели были реализованы следующие мероприятия:
- Переход к экспертным принципам оценивания качества. Техникум стал базой для сдачи обучающимися практической части итогового квалификационного экзамена;
  - Внедрение механизма обеспечения целевого образовательного займа обучающихся;
  - Диверсификация образовательных траекторий. Предусматривает возможность получения студентами рабочей профессии одновременно с освоением программ среднего образования;
  - Построение системы дуального обучения как одно из важнейших направлений модернизации системы профессионального образования предусматривает тесную интеграцию ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии с ПАО «Транснефть» и предприятиями Чувашской Республики;
  - Создание системы прогнозирования кадровых потребностей ПАО «Транснефть» и Чувашской Республики. Формируется «прямой» заказ на подготовку кадров для ПАО «Транснефть». Учет потребности предприятий и организаций, не включенных в управленческие структуры, при формировании государственного задания происходит через «опосредованный» заказ отраслевых советов работодателей (потребность отраслей экономики) и органов муниципального самоуправления (малый бизнес и бюджетная сфера);
  - Оптимизация сети подготовки кадров. В 2006-2014 годах осуществлялась реорганизация профессиональных образовательных организаций. Все профессиональные училища стали техникумами. Происходит оптимизация программ подготовки, выстраивается сетевая форма их реализации;

- Расширение практики внедрения нового механизма экономических отношений и формирование новых «мобильных бригад» из числа выпускников профессиональных образовательных организаций и незанятых граждан по различным направлениям;
- Переход от системы профориентации школьников к системе непрерывной поддержки профессионального выбора;
- Активизирована работа по психологическому сопровождению профессионального выбора школьников.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

Устойчивость практики обеспечивается за счет многоканального финансирования ГАПОУ «КанТЭТ» Минобразования Чувашии и совершенствования инфраструктуры.

Финансирование осуществляется из трех источников:

- Региональный бюджет;
- Целевая благотворительная помощь (создание условий для дуального обучения на предприятиях и в техникуме);
- Внебюджетные средства (средства, полученные в ходе реализации программ профессионального обучения и дополнительного образования).

Совершенствование инфраструктуры осуществляется за счет:

- Приобретения оборудования учредителем (в рамках средств, предусмотренных на реализацию государственных программ) и образовательной организацией (за счет собственных средств и средств работодателей);
- Создания на базе техникума учебных мастерских;
- Предоставления предприятиями оборудования в безвозмездное пользование.

## **13.2. Модель учебно-демонстрационного комплекса как эффективная форма социального партнерства Новосибирской области**

### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Основой полноценного развития современного среднего профессионального образования является взаимосвязь с участниками рынка. Так как ежегодно разрабатываются новые технологии, запускаются производства, стремительно изменяются бизнес-модели и требования к специалистам и рабочим, образовательная система обязана мобильно реагировать на перемены в условиях экономики, чтобы выпускать специалистов, максимально отвечающих ее потребностям.

Формирование новой инфраструктуры профессиональной подготовки выявило не только необходимость разработки принципиально иного содержания программ с ориентацией на современные условия производства и функционирования образовательного учреждения, но и определили новые формы получения профессиональных компетенций. Этап практического обучения в учебно-производственных мастерских и на учебных площадках образовательной организации стал наиболее важным, так как он помогает обучающемуся привыкнуть к условиям труда, освоить основные профессиональные компетенции и получить первоначальные практические навыки работ, что облегчает последующую адаптацию на производстве, где в реальных условиях рабочему придется выполнять уже конкретные задачи.

Это существенное условие профессионального обучения в колледже определило вектор развития образовательной организации по пути социального партнерства с производственными компаниями и представителями реального сектора экономики. В условиях современного рынка конкурентоспособное образовательное учреждение профессионального образования является сложной многоуровневой системой, функционирующей в структуре кластерного отраслевого взаимодействия. Специфика строительной отрасли такова, что в ней нет государственных компаний, все компании являются частными, а чтобы коммерческая структура была заинтересована вкладывать деньги в образовательное учреждение, нужна уверенность, что качество выпускника будет достаточно высоким и отвечающим мировым стандартам. Наличие социального партнерства с работодателями является важным показателем успешного развития образовательного учреждения профессионального образования.

Конкурентоспособность образовательного учреждения напрямую связана с тем, насколько мобильно внедряются в образовательный процесс производственные инновации отрасли. Основным показателем в данном случае является уровень заинтересованности и участия работодателей и представителей производства в образовательном процессе. Учебно-демонстрационный комплекс как модель социального партнерства в образовательной сфере является в условиях современной экономики эффективным инструментом повышения статуса образовательной организации, укрепления имиджа рабочих профессий, развития материально-технической и методической базы.

#### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

- Обеспечение актуальных потребностей регионального рынка труда в квалифицированных кадрах;
- Внедрение на производстве новых технологий, требующих дополнительных знаний и компетенций;
- Расширение профессионального и образовательного поля для преподавателей, мастеров производственного обучения и студентов учреждений профессионального образования через взаимодействие и

- обмен опытом с учреждениями профессионального образования зарубежных стран в рамках международного сотрудничества;
- Владение сформированными практическими навыками выполнения работ;
- Формирование широкого круга профессиональных компетенций и сформированного общетехнического уровня специалиста;
- Обеспечение трудовой мобильности рабочих кадров путем ускоренной подготовки персонала для перехода на новую должность, освоения нового оборудования, смежных профессий и специальностей;
- Обеспечение практико-ориентированной подготовки обучающихся по основным профессиональным образовательным программам;
- Консультирование специалистов строительной отрасли региона по вопросам технологической модернизации и инновационного развития;
- Организация деятельности по проведению международных конференций, форумов, семинаров, обмен опытом и повышение квалификации в рамках общих образовательных проектов с участниками экспериментальной площадки;
- Внедрение системы оценки профессиональных квалификаций рабочих кадров и специалистов;
- Трудоустройство выпускников по полученной профессии на уровне 85-90% от общего выпуска.

### Описание практики

Комплексная работа по развитию социального партнерства стала в 2009 году основой для создания на базе колледжа учебно-демонстрационного комплекса, что в дальнейшем получило развитие в более широком плане в качестве единой информационно-методической площадки, которая осуществляет взаимодействие между общественными организациями, работодателями, педагогическим сообществом и представительствами производственных компаний. Комплекс является структурным подразделением колледжа и включает учебные лаборатории, практические полигоны, оборудованный конференц-зал на 70 мест, экспозиционный зал, представляющий более 40 современных технологий для малоэтажного строительства, и 5 учебно-практических площадок. В 2009-2017 гг. на базе колледжа было проведено для студентов колледжа, слушателей по программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам, специалистов строительной отрасли более 650 обучающих семинаров по современным строительным технологиям и инструментам: устройство кровли, устройство фасадов, монтаж мансардных окон и светопрозрачных конструкций, устройство подвесных потолочных систем, устройство пола (в том числе теплого пола), технологии работ с различными строительными материалами для внутренней отделки помещений и возведения стен, наладка и эксплуатация систем вентиляции, отопления, водоснабжения, водоотведения, систем диспетчеризации зданий.

На базе учебно-демонстрационного комплекса колледжа в настоящее время создается площадка центра строительных и интерьерных решений PRO Дизайн, на которой предполагается дальнейшая комплексная работа с производителями материалов и технологий, а также дизайнерами, застройщиками и частными лицами по краткосрочным программам организации ремонта в квартире, отраслевые образовательные мероприятия для мастеров-отделочников. Проект реализуется совместно с компаниями Таркетт, Кнауф, Армстронг, Капарол, Геркулес, Хенкель.

Интересы социальных партнеров в таком виде сотрудничества заключаются в обеспечении их конкурентных преимуществ на профильных рынках продукции и трудовых ресурсов. Опыт социального партнерства в образовательной системе широко распространен в экономически развитых странах, поэтому неслучайно сотрудничество колледжа в этом направлении происходит в основном с холдингами известнейших мировых производителей материалов и технологий, которые понимают значимость такого сотрудничества для повышения качества выпускаемых специалистов. Работа по созданию учебно-демонстрационного комплекса и развития на базе колледжа технических ресурсных центров и лабораторий, где проводятся практические семинары для студентов, ведется уже более 7 лет при активной финансовой и методической поддержке социальных партнеров. Деятельность учебно-демонстрационного комплекса дала возможности для кластерного отраслевого взаимодействия студентов колледжа со студентами вузов в общих проектах. Взаимодействие с производителями материалов, технологий и инструментов ведется на основании договора о социальном партнёрстве, предполагающего участие со стороны компаний в развитии материально-технической и методической базы колледжа, проведении семинаров, мастер-классов и курсов обучения для студентов колледжа, а также организации выездов на обучение в академии партнёров, на производственные базы, на объекты. Социальные партнёры колледжа активно участвуют в реализации вариативной части основных базовых программ обучения студентов, включены в учебный ежегодный график обучающих семинаров и практик. Деятельность учебно-демонстрационного комплекса по консолидации целевой аудитории строительного рынка инициировало в 2010 году создание Ассоциации малоэтажного и индивидуального домостроения (АМИД), совместная работа с которой способствует комплексному решению актуальных задач современной кадровой подготовки, привлечению социальных партнёров, консультированию населения и проведению мероприятий, направленных на развитие отрасли. Актуальной формой интеграционного альянса является взаимодействие колледжа с профессиональными образовательными учреждениями, общественными организациями, предпринимательскими и производственными структурами в рамках деятельности Отраслевого совета в отрасли строительных технологий и малоэтажного строительства. Такое взаимодействие позволяет укрепить образовательный кластер, основная цель которого сформировать перечень наиболее актуальных для строительной отрасли компетенций и повысить качество подготовки рабочих кадров. Участие в работе отраслевого совета позволяет колледжу получать самую актуальную информацию о состоянии рынка труда и развитии

строительных технологий. Взаимодействие в рамках отраслевого совета способствует развитию новых направлений и расширению компетенций, представляемых Новосибирской областью на Национальном чемпионате профессионального мастерства World skills.

### Описание механизма становления практики

- Создание площадки учебно-демонстрационного комплекса, площадью 500 кв.м: организация в комплексе конференц-зала и выставки современных строительных материалов и технологий с приглашением производителей стать социальными партнерами колледжа и принять участие в совместной разработке учебно-методических стендов, лабораторий, а также для совместной организации мастер-классов и практических занятий для студентов колледжа и слушателей различных курсов;
- Проведение отраслевых мероприятий на базе комплекса с участием отраслевых министерств и ведомств, СМИ, представителей реального сектора экономики (производственные холдинги, строительно-монтажные организации, саморегулируемые организации, отраслевые сообщества, отраслевые учебные заведения, архитектурно-проектные организации);
- Инициация создания Ассоциации малоэтажного и индивидуального домостроения, в состав которой вошли социальные партнеры колледжа.
- Разработка инициативных проектов для социальных партнеров колледжа, направленных на популяризацию материалов и технологий, а также методик работы с ними, в том числе в рамках отраслевых региональных выставок (конкурсы профессионального мастерства, мастер-классы, форумы, конференции, деловые программы открытых ярмарок, выставок, семинары для частных застройщиков и т.п.);
- Работа со СМИ: участие в качестве экспертов в программах о технологиях строительства, о новинках строительной отрасли, о технологиях применения материалов в строительстве и ремонте; написание статей на отраслевую тематику;
- Постоянная работа по привлечению новых социальных партнеров: составление индивидуальных предложений по сотрудничеству, проведение встреч и переговоров, разработка уникальных программ сотрудничества с каждым партнером отдельно, включая организацию совместных мастерских, лабораторий и учебно-практических стендов, адаптацию и внедрение методических разработок партнеров в основные программы колледжа;
- Включение в вариативную часть основных образовательных программ семинаров и практических занятий с привлечением кампаний-социальных партнеров.

Для реализации данного проекта в колледже создано специализированное подразделение, осуществляющее весь комплекс мероприятий, связанных с фандрайзингом. Работа с социальными партнерами ведется на основании договоров о социальном партнерстве и договоров о добровольных пожертвованиях и благотворительности на целевые нужды колледжа.

### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

В настоящее время на базе учебно-демонстрационного комплекса Новосибирского строительного колледжа функционирует 14 образовательных площадок, обеспечивающих подготовку высококвалифицированных кадров специалистов, востребованных на рынке труда Новосибирской области, созданных при финансовом и методическом участии ведущих мировых производителей строительных технологий и инструментов:

- Учебно-демонстрационный комплекс «Современные строительные материалы и технологии», включающий экспозицию более 40 актуальных технологий и строительных материалов в отрасли малоэтажного строительства;
- Технический ресурсный центр по работе с электроинструментами (компания «Bosch»);
- Технический ресурсный центр по работе с инструментами для сантехнической и нефтегазовой отрасли (компания «Ridgid»);
- Учебно-демонстрационная площадка по работе с каркасно-обшивными конструкциями и строительными смесями (компания «Knauf»);
- Учебно-демонстрационная площадка по монтажу мансардных окон (компания «Velux»);
- Техническая лаборатория современных сантехнических устройств и средств диспетчеризации с установкой современных систем автоматизации и действующей системой вентиляции (группа компаний «Автоматизация» и компания «Арт-климат»);
- Учебно-демонстрационная площадка по работе со штукатурными фасадами и материалами для внутренней отделки зданий (компания «SAINT-GOBAIN»);
- Учебно-демонстрационная площадка по работе с композитным кровельным покрытием (компания «Метротайл»);
- Учебно-демонстрационная площадка по монтажу потолочных систем (компания «Армстронг»);
- Макет-образец экологичного дома из соломенных блоков в натуральную величину, который используется в рамках реализации образовательной программы «Школа малоэтажного домостроения»;
- Учебная лаборатория для обучения монтажу фасадных и кровельных систем (компания Docke);



- Тренировочная мастерская по укладке напольных покрытий для подготовки к чемпионатам формата Worldskills в компетенции «Укладка напольных покрытий» (компания Таркетт);
- Тренировочная лаборатория подготовки к чемпионатам формата Worldskills в компетенции «Сантехника и отопление». На базе данной лаборатории проведено обучение преподавателей и участников национального конкурса профмастерства по стандартам Worldskills;
- Тренировочная лаборатория подготовки к чемпионатам формата Worldskills в компетенции «Электромонтаж».

На базе данной лаборатории проведено обучение преподавателей и участников национального конкурса профмастерства по стандартам Worldskills.

### **Нормативная база**

- Соглашение об обеспечении деятельности ресурсного центра;
- Приказ о создании отраслевого ресурсного центра;
- Аттестат о присвоении статуса СЦК;
- Приказ о присвоении статуса базовой площадки РАО;
- Приказ об экспериментальной площадке;
- Положение о ресурсном центре.

### **Ключевые факторы успеха**

Успешное развитие учебно-демонстрационного комплекса колледжа в формате социального партнерства с ведущими мировыми производителями способствовало тому, что ГБПОУ НСО «НСМК» получил статус ресурсного центра в отрасли современных строительных технологий и малоэтажного строительства, а также статус базового ресурсного центра по подготовке рабочих кадров Национального объединения строителей (НОСТРОЙ).

Уровень развития материально-технической и методической базы Новосибирского строительного колледжа, а также достигнутые результаты в расширении перечня прикладных квалификаций, формирующих дополнительные профессиональные компетенции студентов, многолетняя реализация разноуровневой подготовки кадров и успешный опыт взаимодействия с работодателями и с образовательными учреждениями профессионального образования различного уровня стали основанием для выбора колледжа в качестве экспериментально-опытной площадки Российской академии образования «Многофункциональный международный центр прикладных квалификаций в структуре образовательного кластера строительной отрасли».

### **Возможности тиражирования практики**

В рамках деятельности Отраслевого совета на отраслевых методических рабочих совещаниях с руководителями учреждений СПО и ВПО осуществляется обмен опытом по внедрению в образовательную систему форм социального партнерства.

Некоторые из партнеров колледжа приняли активное участие в развитии похожих на учебно-демонстрационный комплекс моделей на базе других образовательных организаций, что лишний раз доказывает актуальную эффективность выбранной формы сотрудничества образовательного учреждения с участниками рынка.

Эта модель является долгосрочным проектом, который с каждым годом лишь усиливает свои позиции и притягивает к себе всё новых участников для развития новых направлений совместной работы. Актуальность модели не может себя исчерпать, так как обеспечена плотной взаимосвязью с участниками рынка и модернизируется параллельно с изменениями самой отрасли.

### **13.3. Практика сетевого взаимодействия ПАО «Челябинский металлургический комбинат» и ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»**

**Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Основная цель данного сетевого взаимодействия – подготовка высококвалифицированных кадров для металлургической отрасли.

#### **Описание практики**

Сетевое взаимодействие ПАО «Челябинский металлургический комбинат» (далее - «ЧМК») и ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» (далее - «ЮУМК») является примером сетевой формы реализации образовательных программ, при которой на базе работодателя имеется Учебный центр. Обучение проходит в ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж», в учебном центре и в производственных подразделениях ПАО «Челябинский металлургический комбинат».

Основные направления взаимодействия:

- Формирование государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями «ЧМК».
- Участие в учебной и управленческой деятельности «ЮУМК» с позиции конечного потребителя результатов совместного труда:
  - учебные экскурсии на «ЧМК»;
  - учебные занятия в цехах и производственных участках «ЧМК» (уроки на производстве);
  - использование в учебном процессе компьютерной программы - тренажера оператора машины непрерывного литья заготовок, разработанного специалистами «ЧМК» на основе реальной программы управления технологическим процессом МНЛЗ кислородно-конвертерного цеха комбината;

- привлечение ведущих специалистов предприятия к преподаванию профессиональных дисциплин и модулей, в том числе на базе Учебного центра «ЧМК»;
  - участие в рецензировании и руководстве дипломными проектами ведущими специалистами «ЧМК»;
  - проведение учебной практики по профессиональному модулю «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих» на базе «ЮУМК» и Учебного центра «ЧМК»;
  - организация и проведение производственной практики на «ЧМК» с закреплением за студентами ГБПОУ «ЮУМК» руководителей практики от комбината;
  - развитие общественных форм управления. В «ЮУМК» создан и функционирует Совет колледжа. В составе Совета - начальник Управления персоналом «ЧМК».
- Развитие сотрудничества в сфере мониторинга качества подготовки выпускников. Для аттестации обучающихся «ЮУМК» создаются фонды оценочных средств (ФОСы), позволяющие оценить умения, знания, практический опыт и освоенные компетенции. ФОСы для аттестации по профессиональным модулям и для государственной итоговой аттестации разрабатываются и утверждаются методическим советом колледжа после предварительного положительного заключения работодателей. Опытные мастера и ведущие специалисты ПАО «ЧМК» ежегодно входят в состав экзаменационных комиссий при проведении экзаменов (квалификационных) по профессиональным модулям и в состав государственных экзаменационных комиссий;
- Создание и совершенствование образовательных стандартов, учебных планов и программ с учетом потребностей рынка;
- совместное участие преподавателей «ЮУМК» и специалистов «ЧМК» в проведении анализа соответствия образовательных стандартов профессиональным стандартам по направлению «Металлургия» и внесения необходимых изменений в учебные планы;
  - учет потребностей «ЧМК» при определении перечня профессий рабочих, осваиваемых в рамках программы подготовки специалистов среднего звена, составление индивидуальных учебных планов для обучающихся «ЮУМК».
  - согласование образовательных программ с начальником Управления персоналом «ЧМК».
- Стажировка преподавателей профессиональных модулей на рабочих местах под руководством специалистов предприятия.

- Создание дополнительных возможностей для многоканального финансирования и процесса развития материально-технической базы колледжа:
  - Спонсорство. Проведение специалистами «ЧМК» ревизии и ремонта станочного парка колледжа. «ЧМК» оказывает спонсорскую помощь при проведении различных мероприятий, предоставляя необходимые помещения (стадион, тир), принимает участие в формировании призовых фондов при проведении различных профессиональных конкурсов;
  - Софинансирование. «ЮУМК» получил целевую субсидию для приобретения учебного оборудования для подготовки специалистов по направлению «Металлургия, машиностроение и металлообработка». На предоставленную субсидию колледжем было закуплено современное оборудование. Весь перечень закупаемого оборудования был согласован с ведущими специалистами «ЧМК». В рамках участия в софинансировании «ЧМК» был произведен капитальный ремонт помещения площадью 317,6 кв.м;
  - Инвестиции. В соответствии с долгосрочными договорами о подготовке специалистов, заключенными между «ЮУМК» и «ЧМК», колледж получает определенные денежные суммы за каждого трудоустроившегося выпускника.

#### **Основные участники практики с ролями**

- Министерство образования и науки Челябинской области - координатор
- ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» - исполнитель
- ПАО «Челябинский металлургический комбинат» - стейкхолдер

#### **Описание механизма становления практики**

ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» и ПАО «Челябинский металлургический комбинат» осуществляют многолетнее сотрудничество по подготовке кадров по направлению «Металлургия». ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» включен в перечень опорных в реализации мероприятий дорожной карты внедрения Регионального стандарта профессиональных образовательных организаций. (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 30.11.16 № 01/3713).

#### **Материально-техническая и производственная база организации практики**

В рамках данной практики финансирование МТБ учебного центра осуществляется за счет средств работодателя. Приобретенное МТБ ставится на балансе Учебного центра работодателя. Финансирование расходов на практическую подготовку на специализированном оборудовании (в том числе на расходные

материалы, ремонт оборудования и оплату работ) осуществляется за счет средств предприятия.

Финансирование затрат на оплату труда наставников осуществляется также за счет средств предприятия.

#### **Ключевые факторы успеха**

Востребованность выпускников ГБПОУ «ЮУМК» на ПАО «ЧМК».

### **14. Методическая база образовательного процесса**

#### **14.1. Методика распределения вариативной части по профессии 15.01.34 «Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением»**

##### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Комплекс мер развития среднего профессионального образования, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р, устанавливает приоритеты государственной политики в области развития среднего профессионального образования, направленные на совершенствование системы СПО на 2015–2020 годы. Одно из основных направлений совершенствования российской системы среднего профессионального образования – это внедрение новых образовательных стандартов, которые обеспечат подготовку студентов в соответствии с мировыми стандартами по 50-ти новым перспективным профессиям и специальностям из перечня ТОП-50.» Разработка образовательных программ СПО в процессе внедрения новых ФГОС СПО по ТОП-50, примерных основных образовательных программ, формирования практики участия в чемпионатах «Молодые профессионалы» и апробации проведения демонстрационных экзаменов становится неотъемлемой частью методического сопровождения образовательной деятельности профессиональной образовательной организации.

С целью устранения несоответствия квалификации выпускников ПОО требованиям ФГОС СПО по ТОП-50 и международных стандартов участники образовательного процесса работают над приведением содержания, условий, форм организации учебной деятельности, моделей и технологий обучения, обеспечивающих высокое качество профессионального образования.

В ходе практики разработан алгоритм формирования и распределения вариативной части образовательной программы по профессии СПО 15.01.34 Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением с учетом новых компетенций, знаний, умений и практического опыта в соответствии с требованиями производства и международными требованиями.

Преимущество практики разработки вариативной составляющей по профессии 15.01.34 Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением состоит в том, что это целостная система проектирования и организации процесса

обучения, основанная на экспериментальной деятельности в рамках пилотной апробации новых форм организации образовательной деятельности, на результатах независимой оценки квалификаций и опыте разработки нормативной и программной документации на уровне Хабаровского края.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Разработан механизм формирования и распределения вариативной части образовательной программы по профессии ТОП-50, с учетом требований работодателей и международных требований в рамках подготовки к чемпионатам, участия профессиональных образовательных организаций в проведении демонстрационных экзаменов по машиностроительным профессиям и специальностям.

### **Описание практики**

При разработке учебного плана в соответствии с п.4.6.2. ФГОС СПО профессии профессиональная образовательная организация использует вариативную часть от общего объема времени образовательной программы с целью учета требований всех участников образовательных отношений. В определении целевых ориентиров при планировании объема часов на вариативную часть ПОО руководствуется анализом ФГОС СПО и примерной основной образовательной программой, тенденциями региональных комплексных программ развития кадров и рекомендациями предприятий-Заказчиков кадров, осуществляющих спрос на общие и профессиональные компетенции выпускников ПОО с учетом международных требований и профессиональных стандартов.

Вариативная часть ОПОП формируется с учетом:

- Требований ФГОС СПО по ТОП-50, работодателей, WorldSkills Russia, WSI (освоение новых видов деятельности, компетенций);
- Результатов независимой оценки квалификаций, в т.ч. результатов демонстрационного экзамена.

Вариативная часть образовательной программы учитывает особенности организации экономической деятельности предприятий, региональную специфику отрасли, запросы регионального рынка труда и развитие системы независимой оценки качества профессионального образования с учётом интеграции требований ФГОС СПО и профессиональных стандартов.

Вариативная часть образовательной программы дает возможность:

- Расширения основного вида деятельности, к которым должен быть готов выпускник, освоивший образовательную программу, согласно сочетанию получаемых квалификаций, указанных в п.1.12. ФГОС СПО;
- Получения дополнительных компетенций, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами регионального рынка труда.

Таким образом, объём вариативной части образовательной программы направлен на увеличение времени, необходимого на реализацию учебных дисциплин и профессиональных модулей, междисциплинарных курсов и практик обязательной части либо введение новых УД, ПМ, МДК в соответствии с потребностями работодателей и спецификой ПОО. Поскольку ПООП по профессии разработана только на обязательную часть и имеет модульную структуру, основанную на компетенциях, то и при разработке вариативной части образовательной программы необходимо использовать тот же подход:

- Выделить виды деятельности, компетенции, знания, умения, практический опыт, учитывающие требования ФГОС СПО по ТОП-50;
- Выделить требования работодателей;
- Выделить международные требования WSI и требования WorldSkills Russia.

ПОО ежегодно обновляет образовательную программу, учитывая развитие науки и техники, экономики, технологий и социальной сферы. Целью такого обновления является приведение содержания программ в соответствие с быстроменяющимися запросами региональных рынков труда и образовательных услуг, что приводит к цикличности процесса формирования содержания образовательной программы.

#### **Основные участники практики и их роль**

КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития системы профессионального образования» - координатор и организатор практики;

КГА ПОУ «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)» - осуществляет реализацию практики.

#### **Описание механизма становления практики**

Механизм разработки и реализации вариативной части ППКРС состоит из следующих элементов:

Первый элемент-это совместная разработка ПОО и представителями профессионального сообщества содержания вариативной части образовательной программы. Группой разработчиков образовательной программы предложено дополнительно включить за счет вариативной части в общепрофессиональный и профессиональный циклы новые учебные дисциплины, темы и разделы, междисциплинарный курс с учетом требований ПООП, международных требований WSI и WorldSkills Russia. Результатом освоения новых учебных дисциплин является спрос предприятий-Заказчиков кадров на выпускников ПОО, владеющих общими и профессиональными компетенциями с учетом международных требований и профессиональных стандартов .

Второй элемент-распределение объёма часов вариативной части по всем элементам образовательной программы. По итогам анализа потребностей

работодателей выявлена необходимость введения в образовательную программу новых учебных элементов (разделов, тем, объема часов). При этом планируется изменение содержания образовательной программы и увеличение объема часов обязательной части ФГОС СПО всех структурных элементов (УД, ПМ, МДК, УП и ПП). Вариативная часть в этом случае «растворяется» в обязательной части и направлена на углубление и расширение компетенций, предписанных ФГОС СПО по ТОП-50. Такой вариант возможен, когда анализ потребностей региональных работодателей не выявляет дополнительных компетенций. Из образовательной программы был исключен ПМ.03 «Изготовление различных изделий на шевинговальных станках по стадиям технологического процесса».

Третий элемент-распределение объема часов вариативной части на введение дополнительных ПМ. В результате сопоставления основных видов деятельности и профессиональных компетенций ФГОС СПО по профессии 15.01.34 Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением, трудовых функций профессиональных стандартов «Зуборезчик» и «Фрезеровщик» выявлено соответствие основных компонентов С целью усиления базовой общетехнической подготовки студентов к освоению профессиональных компетенций, работодателями было принято решение, дополнить за счет объема часов вариативной части содержание следующих дисциплин общепрофессионального цикла: Техническая механика (ОП.01, увеличение на 23 час.) и Основы материаловедения (ОП.02, увеличение на 22 час.). Выпускникам ПОО на предприятии в период производственной практики необходимо дополнительное время для ознакомления с номенклатурой предприятия (более широкий перечень изделий, чем выполняемый в рамках реализации образовательной программы). Кроме того, на предприятии выпускники работают с другими материалами изделий. Например: алюминиевый сплав изделий, полученный штамповкой, ковкой, литьем; титановые сплавы ОТ и ТВ, жаропрочные и маломагнитные стали. В связи с этим, решением группы разработчиков был увеличен на 108 часов объем на производственную практику по ПМ 01 «Изготовление различных изделий на зуборезных станках по стадиям технологического процесса». ПОО располагает достаточной материально-технической базой, обеспечивающей реализацию образовательной программы и проведение всех видов учебной деятельности обучающихся. Парк рабочих мест на участке фрезерной обработки состоит из 12 станков, в т.ч. 6 станков 6Л13 и по 2 станка модели 6Л12, 6Н82Г, 6Н83. Разработчиками образовательной программы было принято решение об увеличении объема часов за счет вариативной части учебной практики на 288 часов и на 36 часов производственной практики по ПМ.02 «Изготовление различных изделий на фрезерных станках по стадиям технологического процесса». Общий объем часов по ПМ.02 был увеличен на 324 часа. Перераспределение часов учебной нагрузки по учебной и производственной практикам связано с тем, что на предприятии станочный парк фрезерных станков представлен устаревшими моделями 6Р12 и 6Р10. Учитывая, что работодателем совместно с ПОО принято решение осуществлять подготовку по профессии с присвоением квалификации фрезеровщик – зуборезчик, из структуры содержания



документов. По решению группы разработчиков введение дополнительного модуля (модулей) в образовательную программу по профессии не требуется.

Четвертый элемент-распределение объема часов вариативной части на введение дополнительного МДК в ПМ обязательной части. Рабочей группой разработчиков образовательной программы проведен анализ конкурсного задания чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Фрезерные работы на станках с ЧПУ» и задания для демонстрационного экзамена, проведенного в рамках пилотной апробации внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. Результаты анализа выявили необходимость получения обучающимися новых компетенций по программированию обработки деталей на фрезерном станке, оснащенный системой ЧПУ. В образовательную программу по профессии предложено ввести в ПМ.04 «Изготовление различных изделий на фрезерных станках с числовым программным управлением по стадиям технологического процесса» дополнительного МДК04.02 «Основы программирования на станках с числовым программным управлением», соответствующего новому виду деятельности, не прописанному в ФГОС СПО и профессиональных стандартах по профессии. Учебная нагрузка по МДК04.02 установлена за счет вариативной части в объеме 87 часов, в т.ч. 30 часов лабораторно-практических занятий. Программа МДК будет реализовываться в ПОО на 3 курсе (1 семестр). Пятый элемент-распределение часов вариативной части на дополнительные дисциплины. Планирование вариативной части ориентировано на расширение основных видов деятельности, освоение которых приводит к получению квалификации, углублению подготовки обучающегося в рамках получаемой квалификации, а также получения дополнительных компетенций, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускников в соответствии с запросами регионального рынка труда. Рабочей группой разработчиков образовательной программы предложено дополнительно включить за счет вариативной части в общепрофессиональный цикл 4 новые учебные дисциплины в объеме 156 часов: ОП.05 Основы электротехники (32 часа), ОП.06 Общие основы технологии металлообработки на металлорежущих станках (36 часов), ОП.07 Иностранный язык в профессиональной деятельности (32 часа), ОП.08 Технические измерения (56 часов).

Предложения работодателей по распределению вариативной части образовательной программы рассмотрены и согласованы ГАСКК МЦК на заседании предметной цикловой комиссии по профессии (протокол от 07.07.2017 г. №10).

В процессе реализации образовательной программы ПОО самостоятельно разрабатывает методическое обеспечение и контрольно-измерительные средства вариативной части. Изучение потребностей рынка труда в соответствии с требованиями ФГОС СПО по ТОП-50, международными требованиями WSI, требования WorldSkills Russia и требованиями работодателей ПОО проводит постоянно.

## Нормативная база

- Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. №792-р.;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года №349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы»;
- Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный протоколом заседания Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 года №9.;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 июля 2013 г., регистрационный № 29200);
- Приказ Минобрнауки России от 09 декабря 2016 г. №1583 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 15.01.34 Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22.12.2016 регистрационный № 44895);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2015 г. № 457н «Об утверждении профессионального стандарта 40.097«Зуборезчик» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 30 июля 2015 г., регистрационный № 38277);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2015 г. № 1137н «Об утверждении профессионального стандарта 40.130 «Шевинговальщик» зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 января 2016 г., регистрационный № 40857);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 апреля 2014 г. № 265н «Об утверждении профессионального стандарта 40.021 «Фрезеровщик», (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 10 июля 2014 г., регистрационный № 33038).

#### Ключевые факторы успеха

- Наличие квалифицированных педагогических кадров, состоящих, в том числе, из представителей работодателей;

- Материально-техническая поддержка учебного процесса со стороны предприятий-партнеров, оснащение учебных лабораторий необходимым оборудованием и техникой;
- Направленность вариативной части образовательных программ на решение задач регионального рынка труда, международных требований;
- Непрерывная совместная работа педагогического коллектива и профессионального сообщества по корректировке образовательных программ, которая позволяет обеспечивать постоянное взаимодействие в рамках формирования требований к специалистам и программам их обучения.

### **Возможности тиражирования практики**

Тиражирование практики возможно во всех профессиональных образовательных организациях. С целью успешной реализации практики разработаны методические рекомендации «Методическое сопровождение разработки программы образовательной организации на основе примерной основной образовательной программы с описанием методики распределения вариативной части по профессии 15.01.34 Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением».

## **14.2. Методические рекомендации по формированию оценочных материалов для демонстрационного экзамена Хабаровского края**

### **Описание текущей ситуации в рассматриваемой области**

Основной целью системы среднего профессионального образования в современных условиях является подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях, готового к деятельности и профессиональному росту, обладающего социальной и профессиональной мобильностью, способного к адаптации в изменяющихся внешних условиях. Для достижения этой цели сформирован список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, который стал основой для разработки соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС СПО по ТОП-50).

Внедрение ФГОС СПО по ТОП-50 расширяет академические свободы образовательной организации и закрепляет ответственность за оценку качества результатов освоения образовательной программы на уровень образовательных организаций и соответствующих представителей профессионального сообщества.

В профессиональных образовательных организациях, внедряющих ФГОС СПО по ТОП-50, государственная итоговая аттестация выпускников проводится с

использованием нового инструмента оценки качества подготовки кадров – демонстрационного экзамена.

Проведение демонстрационного экзамена обеспечивает возможность оценки результатов освоения образовательной программы в специально организованных условиях, моделирующих реальную производственную ситуацию и позволяющих применить освоенные в процессе обучения профессиональные компетенции по видам профессиональной деятельности.

В 2017 году демонстрационный экзамен проводится в пилотном формате в рамках внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в 21 субъекте Российской Федерации, в том числе в Хабаровском крае. Для профессиональных образовательных организаций края проведение государственной итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена – это возможность объективно оценить качество образовательных программ, материально-техническую базу, уровень квалификации преподавательского состава, а также направления деятельности, в соответствии с которыми определить точки роста и дальнейшего развития. Объективность оценивания достигается соблюдением единых требований, установленных Союзом «Ворлдскиллс Россия», в том числе к формированию оценочных материалов для демонстрационного экзамена.

На сегодняшний день в профессиональном образовании наблюдается отсутствие единой оценочной методики, несовершенство измерительных процедур и инструментария проверки качества освоения и формирования у выпускников общих и профессиональных компетенций. Становится актуальным рассмотреть практику разработки оценочных материалов в соответствии с требованиями работодателей и международными стандартами оценки качества.

### **Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика**

Соответствие уровня знаний, умений, практического опыта студентов и выпускников, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена требованиям федеральных государственных образовательных стандартов СПО и международным требованиям WorldSkills по соответствующим компетенциям.

### **Описание практики**

Губернаторским авиастроительным колледжем г. Комсомольска-на-Амуре разработан комплект оценочных средств для проведения демонстрационного экзамена в рамках государственной итоговой аттестации выпускников по профессии 15.01.34 «Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением».

Комплект состоит из следующих разделов:

- Паспорт комплекта оценочных средств;
- Экзаменационное задание;
- Критерии оценки выполнения экзаменационного задания;
- Система перевода баллов в оценку;

— Материалы и оборудование.

Первый раздел комплекта оценочных средств характеризует область применения, нормативные основания разработки оценочных средств, описывает процедуру оценки результатов, демонстрируемых на экзамене.

Раздел «Экзаменационное задание» содержит формулировку задания для проведения демонстрационного экзамена, соответствующее содержанию определенного профессионального модуля, входящего в программу подготовки квалифицированного рабочего, служащего по профессии СПО. Выпускникам предлагается задание определенной сложности и в объеме, который позволяет членам государственной экзаменационной комиссии оценить уровень сформированности общих и профессиональных компетенций по определенному виду профессиональной деятельности в соответствии с требованиями регионального рынка труда.

Критерии оценки выполнения задания включают в себя оценку выполнения основных и второстепенных параметров детали, шероховатости поверхности и выполнения элементов детали, наличие дефектов и/или царапин, критических ошибок, использование подсказок. Демонстрация готовой детали осуществляется сразу после выполнения задания, при этом в период выполнения выпускниками задания государственная экзаменационная комиссия осуществляет формализованное наблюдение.

Разработана и представлена система перевода баллов в оценку с учетом специфики профессии. Так, оценка «5» ставится, если выпускник по результатам демонстрационного экзамена набрал от 60 и более баллов (75% от общего количества баллов) и продемонстрировал высокий уровень владения профессиональными компетенциями, соответствующими виду профессиональной деятельности. Оценка «4» ставится, если выпускник набрал от 21 до 59 баллов и показал достаточный уровень освоения общих и профессиональных компетенций, способность в целом применять теоретические знания при выполнении конкретного практического задания сферы профессиональной деятельности с допущением незначительных неточностей, не влияющих на результат выполнения задания. Оценка «3» ставится, если выпускник по результатам экзамена набрал от 6 до 20 баллов и продемонстрировал необходимый уровень освоения теоретических знаний и владения профессиональными компетенциями. Оценка «2» ставится, если выпускник набрал менее 6 баллов и не продемонстрировал необходимый уровень освоения общих и профессиональных компетенций, допустил принципиальные ошибки, влияющие на результат выполнения задания.

В следующем разделе указан перечень учебного и производственного оборудования, вспомогательных инструментов, которые необходимо использовать при выполнении задания демонстрационного экзамена в рамках государственной итоговой аттестации.

### **Основные участники практики и их роль**

- КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития системы профессионального образования» - координатор работы по подготовке и проведению пилотной апробации ДЭ;
- КГА ПОУ «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)» - центр проведения демонстрационного экзамена (далее – ЦПДЭ) ЦПДЭ по компетенции «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», осуществляет реализацию программы по профессии СПО «Фрезерные работы на станках с ЧПУ».

### Описание механизма становления практики

Демонстрационный экзамен как форма государственной итоговой аттестации выпускников по образовательным программам СПО предусматривает:

- Моделирование реальных производственных условий для демонстрации выпускниками профессиональных умений и навыков;
- Независимую экспертную оценку выполнения задания демонстрационного экзамена, в том числе экспертами из числа представителей предприятий;
- Определение уровня знаний, умений и навыков выпускников в соответствии с международными требованиями.

Формирование оценочных материалов начинается сразу за определением целей образовательной программы среднего профессионального образования и компетенций выпускников, составлением учебного плана и разработкой программ, входящих в него дисциплин и модулей.

Контрольно-измерительные материалы для проведения государственной итоговой аттестации в виде демонстрационного экзамена разрабатываются на основе ФГОС СПО по ТОП-50 и актуализируются с учетом требований Ворлдскиллс Россия и профессиональных стандартов. Для этого педагогические работники профессиональных образовательных организаций края, внедряющих ФГОС СПО по ТОП-50, активно обучаются по вопросам реализации ФГОС СПО по ТОП-50, организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия.

Разработчиками контрольно-измерительных материалов для государственной итоговой аттестации могут быть как отдельные преподаватели и мастера производственного обучения, так и группа педагогических работников. Важным звеном разработки контрольно-измерительных материалов для демонстрационного экзамена является участие представителей работодателей, экспертного сообщества по профилю подготовки выпускников, в том числе сертифицированные эксперты Ворлдскиллс Россия.

### Материально-техническая и производственная база организации практики

Демонстрационный экзамен проводится в мастерской КГА ПОУ ГАСКК МЦК (участок ЧПУ: фрезерная обработка), оснащенной соответствующим оборудованием:

- Пятикоординатный фрезерный станок с ЧПУ DMU 50 – 1 шт.
- Пятикоординатный фрезерный станок с ЧПУ DMU 40 evo – 1 шт.
- Фрезерный станок с ЧПУ DMC 635 eco New – 1 шт.
- Пятикоординатный фрезерный станок DMU 40 MONO BЛОК – 1 шт.

Станки оснащены измерительными щупами для измерения и определения нулевой точки и измерительной системой BLUM для измерения инструмента на станке.

Измерительная машина UNO 115 eco для измерения инструмента вне станка.

Мастерская оснащена приспособлениями:

- Машинные тиски - 12шт.;
- Делительные головки удг 160 - 5шт.;
- Угловая плита - 1шт.;
- Кругло-поворотный стол - 1шт.;
- Приспособление для фрезерования поза на молотке - 1шт.;
- Установочные планки - 5шт.;
- Слесарный стол с тисками - 1шт.

Режущий инструмент:

- Фрезы насадные, торцовые, концевые, фасонные, специальные, угловые – 15комплектов;
- Сверла различного диаметра и типа, зенкера, зенковки.

Контрольно - измерительный инструмент:

- Линейка измерительная, линейка проверочная лекальная,
- Угольники проверочные,
- Угломер,
- Шаблоны радиусные, шаблоны угловые,
- Штангенрейсмас,
- Штангенглубономер,
- Штангенциркуль с ценой деления 0,1(шц-i),
- Штангенциркуль с ценой деления 0,05(шц-ii);
- Электронный штангенциркуль 0-150 мм.;
- Набор электронных микрометров 0-150 мм.;
- Микрометрические глубиномеры;
- Набор электронных трехточечных нутромеров 6-100 мм.;
- Набор концевых мер.

### Нормативная база

- Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. №792-р.;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года №349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы»;
- Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный протоколом заседания Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 года №9;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 июля 2013 г., регистрационный № 29200);
- Приказ Минобрнауки России от 16 августа 2013 г. № 968 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 ноября 2013 г., регистрационный № 30306);
- Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края «Об утверждении Плана мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края» от 18 января 2017 г. №40;
- Приказ Минобрнауки России от 09 декабря 2016 г. №1583 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 15.01.34 Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22.12.2016 регистрационный № 44895);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2015 г. № 457н «Об утверждении профессионального стандарта 40.097«Зуборезчик» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 30 июля 2015 г., регистрационный № 38277).

### Ключевые факторы успеха

- Наличие квалифицированных педагогических кадров, состоящих, в том числе, из представителей работодателей;



- Материально-техническая поддержка учебного процесса со стороны предприятий-партнеров, оснащение учебных лабораторий необходимым оборудованием и техникой;
- Направленность вариативной части образовательных программ на решение задач регионального рынка труда, международных требований;
- Непрерывная совместная работа педагогического коллектива и профессионального сообщества по корректировке образовательных программ, которая позволяет обеспечивать постоянное взаимодействие в рамках формирования требований к специалистам и программам их обучения.

### **Возможности тиражирования практики**

Тиражирование практики возможно во всех профессиональных образовательных организациях.

Представленная методика может быть использована при построении внутренней системы государственной итоговой аттестации профессиональной образовательной организации и стать основой для совершенствования оценки качества подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена при реализации определенного вида профессиональной деятельности.

В методических рекомендациях представлены общие подходы к формированию оценочных средств для проведения демонстрационного экзамена в рамках государственной итоговой аттестации, соответствующие актуальным требованиям рынка труда к выпускнику и характер его профессиональных задач, лучшим мировым образцам подготовки профессиональных кадров.