

АКАДЕМИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (АПО)

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ У С П О
С М Ц П К КАК КВАЛИФИКАЦИОННОЕ
ЯДРО ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО
КЛАСТЕРА**

**МИХАИЛ ВАЛЕНТИНОВИЧ НИКИТИН,
вице-президент Академии профессионального образования,
д.п.н., проф.,**

**науч. рук. межрегиональной Лаборатории БКТиС
БОФ - июль 2014 года**

e-mail: niki5.53@mail.ru

1. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ МОДЕЛИ

- **1.1. Многофункциональный центр профессиональных квалификаций – юридическое лицо**, созданное регионально-отраслевыми учредителями на основе **инвестиционного проекта** по выполнению целевой госпрограммы социально-экономического развития региона.
- МЦПК создается для координации подготовки квалифицированных специалистов для инновационных секторов экономики
- **1.2. Многофункциональный центр профессиональных квалификаций учреждения УСПО (МЦПК) – структурное подразделение** регионального колледжа (техникума) – образовательного комплекса, созданное в соответствии с решением (приказом) учредителя (органа управления образованием) для обеспечения качества подготовки квалифицированных рабочих, ремесленников, мастеров, фермеров, предпринимателей, а также взрослого населения.
- Управление и финансирование осуществляется на **основе заказа** с участием отраслевых работодателей по сертифицированным ими образовательным программам

1.3. Профессиональные квалификации – квалификации, ориентированные на решение профессиональных задач при выполнении трудовых функций (*рабочего, мастера, технолога, ремесленника, фермера, предпринимателя*)

1.4. Дополнительные профессиональные квалификации – требования корпоративного профессионального стандарта, выраженные в совокупности профессиональных, ключевых и надпрофессиональных компетенций, которые формируются в ходе решения профессиональных задач

1.5. Модель территориально-образовательного кластера - способ взаимодействия отраслевой группы компаний, расположенных на одной территории и получающих конкурентные преимущества от горизонтальной кооперации с учреждениями среднего профессионального образования, где ведется подготовка работников квалифицированного труда для данной отраслевой группы

1.6. Депозитарий модулей программ ФГОС НПО/СПО – информационный ресурс (реестр) модульных образовательных программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, в т. ч., сертифицированных отраслевыми работодателями. Создается на базе отраслевого УСПО (*колледжа*)

1.7. Система сертификации квалификаций – признание результатов формального, неформального и спонтанного обучения отраслевыми работодателями как формат их соответствия требованиям профессионального стандарта и отраслевой рамки квалификаций.

Уровни квалификации должны соотноситься с размером заработной платы

1.8. Сопряженная инфраструктура профессионального образования и бизнес-сообщества – совокупность организаций, создающих рабочие (ученические, места практик) места для обеспечения конкурентоспособности личности, фирмы, экономики, государства на основе качества профессионального образования/подготовки в течение всей жизни

1.9. Результаты обучения – подтверждение совокупности компетенций, ценностных установок и опыта, полученных в результате формального, неформального, спонтанного обучения, при реализации каждого модуля образовательной программы

1.10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ АУТСОРСИНГ - механизм сбалансированного обмена знаниями (квалификациями, компетенциями) между образовательной организацией и внешними структурами (*аутсорсерами*) на основе диверсификации функций. **АУТСОРСЕР** – внешняя структура, обладающая необходимыми ресурсами, которой переданы на договорной основе непрофильные (для образовательной организации) функции

2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ МЦПК СПО

ПЕРВОЕ. Стратегия профессиональной успешности личности на разных ступенях карьерной лестницы на основе реабилитации трудовых установок: * *ученик рабочего, стажер*; * *квалифицированный рабочий*; * *помощник мастера*; * *мастер*; * *техник-технолог (практикоориентированный бакалавр)*; * *ремесленник*; * *предприниматель*; * *фермер*.

Освоение гражданами разных социально–возрастных групп ценности **качества жизни и социального поведения в соответствии с качеством профессионального образования/обучения** на протяжении всей жизни. Ранняя профориентация обеспечивает квалификационный капитал личности как стратегию социальной успешности: *«больше умеешь – лучше живешь»*.

ВТОРОЕ. *Портфолио* как результат социально-профессиональной успешности. Освоение этических норм и деловой культуры российского предпринимательства: *«порядочная репутация – дороже прибыли»*

2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ МЦПК СПО

■ **ТРЕТЬЕ.** *Колледж (техникум)* – ядро крупного образовательного комплекса, где сконцентрированы ресурсы малокомплектной, вечерней школ; МУК, УНПО и др. образовательных структур для обеспечения доступности и качества профессиональных квалификаций.

■ **ЧЕТВЕРТОЕ.** *Целевые индикаторы эффективности деятельности МЦПК:*

■ **а)** трудоустройство выпускников по программам Центра и средний размер их заработной платы;

■ **б)** обучение взрослых по программам дополнительных профессиональных квалификаций в течение всей жизни

3. КЛАССИФИКАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВЫХ МОДЕЛЕЙ МЦПК СПО С УЧАСТИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Первый уровень

Модель МЦПК на основе государственно-отраслевого соучредительства **нового юридического лица** для координации подготовки квалифицированных кадров для приоритетных отраслей региональной экономики.

Функционирует на основе государственно-частного **инвестиционного проекта**

Второй уровень

Модель МЦПК, как **структурного подразделения**, на базе крупного регионального колледжа (техникума)-образовательного комплекса, включающего ресурсы малокомплектной, вечерней школ; МУК, УНПО и др. образовательных структур.

Функционирует на основе сетевого взаимодействия между отраслевым заказчиком, УСПО и обучающимися различных форм обучения

4. ПЛАНИРОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА ОСНОВЕ ПРОГНОЗНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ И КВАЛИФИКАЦИЯМ. МЕСТО МЦПК СПО

4.1. Сегодня рынок труда не формирует официальный заказ для системы среднего профессионального образования.

При наличии безработных и вакансий на рабочие места привлекаются трудовые мигранты из стран СНГ. Государство недостаточно ориентирует учащихся неполной средней школы на получение первой рабочей профессии, особенно в сельской местности и в среде лиц с ОВЗ

4.2. В большинстве регионов при формировании заказа на подготовку квалифицированных кадров отсутствует анализ баланса трудовых ресурсов. Государственное задание ориентировано на существующие колледжи (техникумы) и специальности в них, но не на программы профессиональной подготовки взрослых

4. ПЛАНИРОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА ОСНОВЕ ПРОГНОЗНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ И КВАЛИФИКАЦИЯМ. МЕСТО МЦПК СПО

4.3. Определение ассоциациями работодателей кратко, среднесрочных **прогнозов потребностей** в трудовых ресурсах применительно к развитию территориально-отраслевых кластеров, что позволит согласовать механизм госзадания *(контрольных цифр приема студентов на бюджетные места и приема граждан на программы профподготовки)* с категорией заказчика и снизить диспропорцию по качеству, уровню и структуре квалификаций: чем выше уровень квалификаций (5-6 разряд), тем больший объем финансово-материальных ресурсов необходимо инвестировать корпоративно-частным заказчикам кадров

4.4. Формирование национально-отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов для обеспечения сравнимости квалификаций, получаемых гражданами разных стран, в т. ч. в результате, как формального (очного, дистанционного, сетевого и др.), так и неформального обучения, что позволит проектировать учебный процесс в *«кредитных единицах»* как результатах обучения

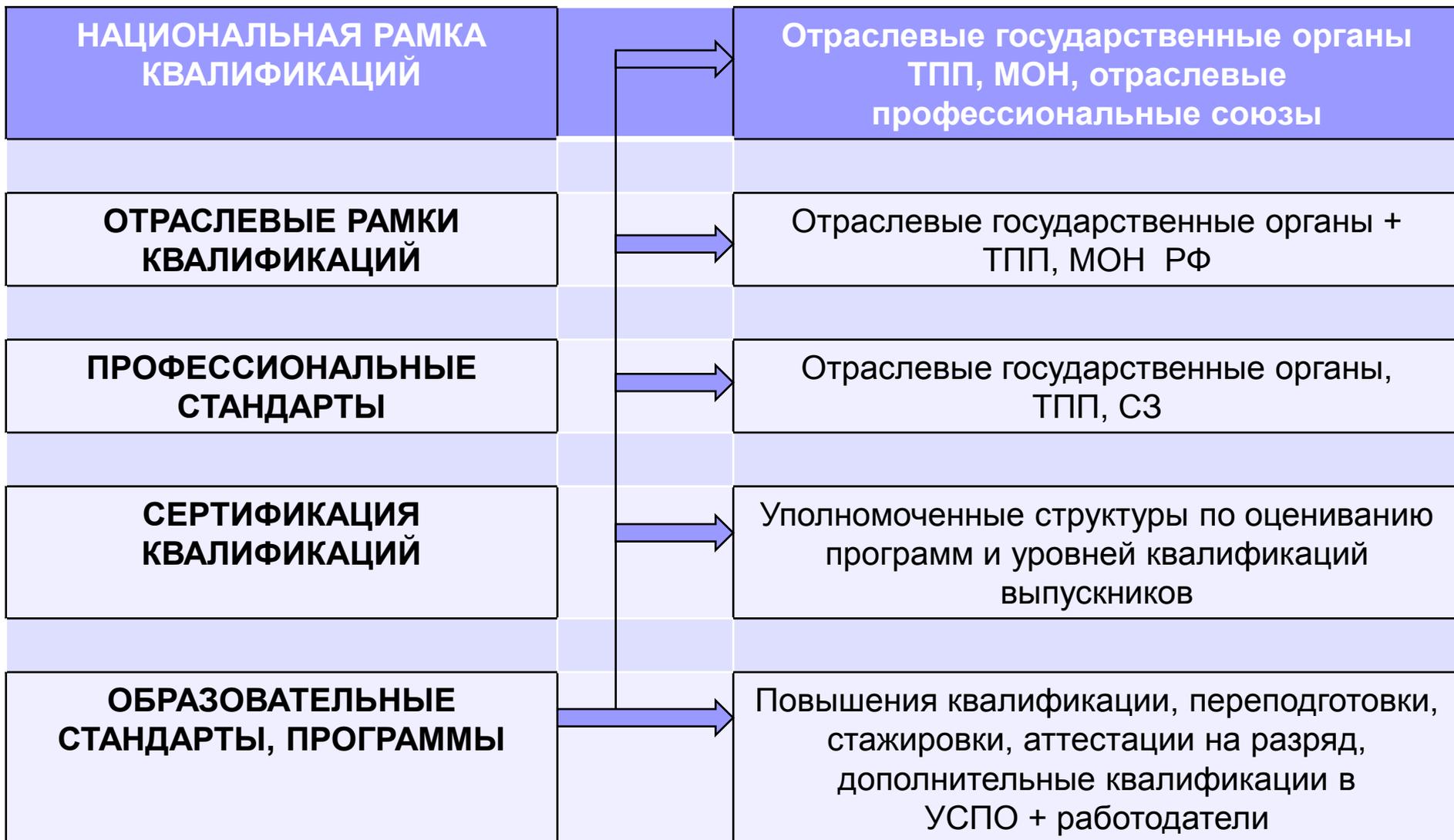
4. ПЛАНИРОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА ОСНОВЕ ПРОГНОЗНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ И КВАЛИФИКАЦИЯМ. МЕСТО МЦПК СПО

№ п/п	Классификация видов и уровней заказчиков	Базовые определения
4.1.	Государственный (муниципальный) образовательный заказ	<p><i>планирование количественных и качественных обязательств государства по формированию баланса между спросом и предложением рабочей силы;</i></p> <p><i>госзадание как на обучение школьников (после 9 кл.), так и на подготовку специалистов (после 11 кл.)</i></p>
4.2.	Государственный (муниципальный) социальный заказ	<p><i>планирование количественных и качественных обязательств государства по адресным социальным группам граждан (сироты, многодетные, трудовые мигранты, переселенцы)</i></p>
4.3.	Государственный муниципальный (кадровый) заказ	<p><i>планирование количественных и качественных обязательств муниципии на организацию общественных работ и воспроизводство работников квалифицированного труда массовых профессий, в том числе, для лиц с ОВЗ в соответствии с прогнозом баланса трудовых ресурсов (ПП РФ от 03.06.2011 г. № 440). Только государства, как члены МОТ, должны нести ответственность за обучение и доступность первой рабочей профессии для молодых людей, в том числе сельской молодежи и лиц с ОВЗ</i></p>

4. ПЛАНИРОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА ОСНОВЕ ПРОГНОЗНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ И КВАЛИФИКАЦИЯМ. МЕСТО МЦПК СПО

№ п/п	Классификация видов и уровней заказчиков	Базовые определения
4.4.	отраслевой (корпоративно-кластерный) кадровый заказ	<i>планирование профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров малых, средних, крупных предприятий для достижения конкурентных преимуществ, в т. ч., по трудоустройству</i>
4.5.	предпринимательский кадровый заказ	<i>заявка на повышение квалификации персонала организации для обеспечения карьерного роста, предпринимательства и ремесленничества</i>
4.6.	частный (образовательный, кадровый) заказ	<i>договор-заказ на образовательные программы профессионального обучения, в т. ч., спонтанное, неформальное обучение</i>

5. ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ОТРАСЛЕВЫХ ПРОГРАММ МЦПК СПО



6. ЦЕЛЬ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УСПО С МЦПК:

- **Официальное признание** профессиональных квалификаций, полученных в **неформальном и спонтанном профессиональном обучении** по итогам независимой сертификации квалификаций работников.

Разработка механизма оценки и признания неформального и спонтанного обучения предполагает не только документационное обеспечение результатов (*сертификат, аттестат, диплом, удостоверение*), но и наличие **портфолио**, где фиксируются следующие параметры:

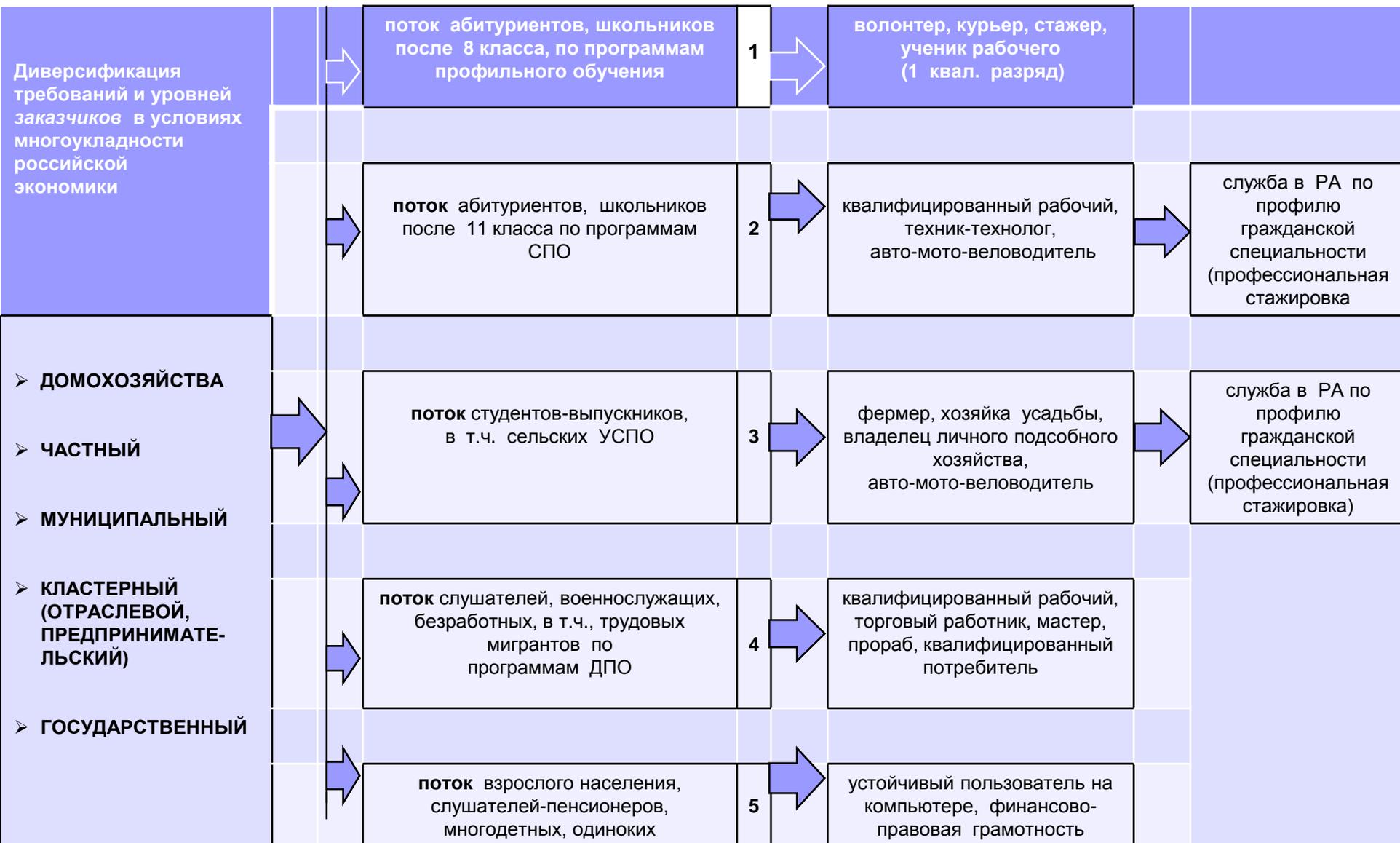
- ***А) репутационный капитал***, как совокупность оценок со стороны различных компаний профессиональных квалификаций, рекомендаций статусных специалистов, опыта участия в деятельности профессиональных объединений;
- ***Б) успешность участия в различных событиях***: конкурсах профессионального мастерства, предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях, выставках, спектаклях, флеш-мобах и других социальных практиках;
- ***В) участие в образовательных программах дополнительных квалификаций*** (тренингах трудоустройства, курсах иностранных языков, технологиях самообразования и др.).

6. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ УСПО + МЦПК КАК КВАЛИФИКАЦИОННОЕ ЯДРО ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО КЛАСТЕРА



ЛАБ. - научно-внедренческая Лаборатория профессиональных квалификаций
РАРК - Региональное Агентство развития квалификаций

7. СХЕМА БАЗОВЫХ ПОТОКОВ ПРОФПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГОРИЗОНТАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ УСПО С МЦПК С ЗАКАЗЧИКАМИ КАДРОВ



8. БАЗОВЫЕ МОДЕЛИ ГОРИЗОНТАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ УСПО С МЦПК

- *поликомпонентная модель содержательной интеграции профессионального образования*, связанная с разработкой интегрированных учебных планов, программ, методического обеспечения, механизма профессионально-общественной аккредитации, технологий, в т.ч. сетевых на основе интеграции образовательных результатов обучающихся на разных уровнях общего и профессионального образования, профессий/специальностей;
- *поликомпонентная модель организационной интеграции* как институциональное оформление реорганизации (*укрупнения*) региональных образовательных организаций общего, коррекционного и профессионального образования, как структурных подразделений, в т. ч. на основе формирования территориально-образовательных кластеров с участием бизнес-сообщества

КОНЦЕНТРАЦИЯ РЕСУРСОВ СОЗДАЕТ КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА

Дополнительная информация в журналах, в т.ч. сайтах:

1. «Профессиональное образование. Столица» – 2013-2014 гг.
2. «Качество образования» – 2013-2014 гг.
3. «Аккредитация в образовании» – 2013-2014 гг.

Вопросы – по эл. почте: niki5.53@mail.ru

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ И ПОНИМАНИЕ!

МИХАИЛ ВАЛЕНТИНОВИЧ НИКИТИН,
вице-президент Академии профессионального образования,
д.п.н., проф.