

Востряков Александр Михайлович

научный сотрудник

Центр развития профессионального образования
ГБОУ ВО МО «Академия социального управления»

г. Москва

Харченко Лариса Ивановна

канд. пед. наук, доцент, заместитель декана

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет им. В. Даля»

г. Луганск, Украина

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены аспекты оценки эффективности взаимодействия профессиональных образовательных организаций и работодателей путём использования предложенных показателей и критериев. Авторы приходят к выводу, что данные показатели и критерии требуют дальнейшего изучения и проработки.*

***Ключевые слова:** комплекс мер, профессиональная образовательная организация, эффективность взаимодействия, работодатели, показатели, критерии.*

Проект Стратегии социально-экономического развития Московской области до 2030 года «Стратегия лидерства» (далее Стратегия) призван объединить и систематизировать весь накопленный позитивный опыт повышения качества регионального развития и дополнить его, на основании проделанного анализа, проектами и мероприятиями отвечающими лучшим российским и мировым практикам и соответствующими выдвигаемым стратегическим целям, сложившимся обстоятельствам и вскрытым возможностям.

Как отмечается в Стратегии, Московская область входит в число регионов-лидеров по уровню образования населения, уступая лишь Санкт-Петербургу и

Москве, и заметно превосходя все регионы ЦФО. В первую очередь это проявляется в повышенной доле специалистов с высшим образованием (41% трудоспособного населения) в сочетании с низкой долей лиц с начальным профессиональным образованием. В то же время сравнительно высока доля населения со средним профессиональным образованием (32% трудоспособного населения). Высокий уровень образования сочетается с высокой долей лиц, обучающихся по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации или на курсах целевого назначения.

Развитая система подготовки и переподготовки специалистов является одним из важнейших конкурентных преимуществ и достигнутых результатов развития области.

Вместе с тем, ключевые проблемы среднего профессионального образования связаны со структурными диспропорциями рыночного спроса и подготовки кадров. Отмечено, что имеется существенный дефицит кадров со средним профессиональным образованием в большинстве отраслей экономики.

Предполагается, что стратегическим результатом Московской области станет достижение лидерских позиций по четырем межотраслевым направлениям развития: Прогресс, Здоровье, Комфорт, Культура.

Межотраслевое направление Прогресс – включает инновационный сектор экономики и сферу профессионального образования. Инновационный сектор экономики обеспечивает увеличение объемов производства инновационной продукции и усиление кооперации производителей и потребителей инноваций в области – доля продукции высокотехнологичных отраслей в ВРП возрастает с 24% в 2013 году до 27,7% к 2020-м году и до 31% к 2030 году. Доля организаций, осуществляющих инновации от общего числа организаций растет с 12% в 2013 году до 16% к 2020 и до 20% к 2030 году, а доля предприятий, заказывающих технологические инновации в своем регионе возрастает с 20% до 35%. Сфера профессионального образования удовлетворяет потребности области и соседних регионов ЦФО в квалифицированных кадрах со средним профессиональным образованием и обеспечивает необходимое повышение квалификации,

число выпускников среднего профессионального образования возрастает с 10,4 тысяч до 15,6 тысяч к 2020 году и к 2030 – до 20 тысяч; а доля занятого населения, прошедшего переподготовку, растёт с 25% до 45% к 2030 году [5].

Для достижения поставленных Стратегией задач Правительством Московской области проведена целенаправленная работа по изменению архитектоники среднего профессионального образования, при этом реорганизация проводилась по территориальному и отраслевому принципу, что позволило сформировать, одну из крупнейших и эффективных систем в Российской Федерации.

Продолжается работа по реализации Комплекса мер, направленного на совершенствование системы среднего профессионального образования в Московской области (приказ Министерства образования Московской области №3287 от 24.06.2015 г.), которые определили пути его поэтапного выполнения включая: содержание мероприятий, сущность применяемых подходов и механизмов, используемые ресурсы и инструментарий, а также алгоритмы реализации, по следующим направлениям.

1. Определение приоритетов подготовки кадров для региональной экономики.

Определен перечень приоритетных профессий и специальностей для подготовки в региональной системе среднего профессионального образования, согласующийся с федеральным перечнем перспективных и востребованных на рынке труда Российской Федерации профессий и специальностей «ТОП-50».

Осуществлена предварительная оценка распределения ресурсов региональной системы среднего профессионального образования, по обеспечению подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями, а также по иным значимым профессиям и специальностям, отражающим региональную специфику «Топ-Регион». При формировании «Топ-Регион» использовались критерии, аналогичные применявшимся при формировании перечня «Топ-50», такие как: массовый характер профессии (специальности), прогнозируемый рост занятости по профессии (специальности) в

долгосрочной перспективе (в течение шести лет на 20% и более), ключевые профессии (специальности) для региональной экономики, связь профессии (специальности) с появлением принципиально новых технологий, производственных (бизнес) процессов (новые профессии и специальности), планируемые изменения трудовых функций работника в среднесрочной перспективе (не менее трех лет) в связи с обновлением техники, технологий и организации труда (эволюционирующие профессии и специальности), принадлежность профессии (специальности) к сектору экономики, активно развивающемуся в мире.

2. Формирование плана развития системы среднего профессионального образования, предусматривающего обеспечение подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями на базе ведущих профессиональных образовательных организаций.

Проведена модернизация региональной системы среднего профессионального образования, которая на сегодняшний день представлена 49 многопрофильными профессиональными образовательными организациями, расположенными в 54 муниципальных образованиях Московской области.

Создан межрегиональный центр компетенций «МЦК – техникум им. С.П. Королёва», проведен конкурс по определению профессиональных образовательных организаций, претендующих на статус «ведущий колледж» и на их открытых 6 региональных центров компетенций (РЦК), определены их сервисные и сетевые функции в части обеспечения подготовки кадров по профессиям и специальностям «ТОП-50», «Топ-Регион».

Создана региональная площадка сетевого взаимодействия, осуществляющая координацию и ресурсную поддержку разработки инновационных программ и технологий обучения, каждой профессиональной образовательной организацией разработан план мероприятий («дорожная карта») «Обеспечение повышения качества подготовки кадров ПОО Московской области на 2016–2020 года», продолжают свою деятельность многофункциональные центры прикладных

квалификаций, региональный координационный центр движения «Ворлдскиллс Россия».

3. Внедрение современных технологий подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям.

Осуществляется внедрение современных образовательных технологий, апробированных в отечественной практике и за рубежом таких как: практико-ориентированные модели обучения (дуальное обучение); модульно-кредитная система обучения; сетевые, дистанционные и электронные (цифровые) формы обучения; трансляция опыта тренировок команд WorldSkills Russia в массовую практику подготовки кадров по «Топ-50» и «Топ-Регион», через сетевое взаимодействие с межрегиональными и региональными центрами компетенций, проведение демонстрационного экзамена и др.

4. Оценка и мониторинг качества подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям.

Проведена и продолжается работа по мониторингу качества подготовки кадров в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №723 от 17.06.2016 г.

Продолжает свою деятельность отдел в структуре ГБОУ ВО МО «Академия социального управления», на который возложено выполнение функций регионального оператора системы электронного мониторинга качества профессионального образования.

Вместе с тем дальнейшая модернизация системы среднего профессионального образования без участия в этом процессе социальных партнёров, в частности работодателей, не представляется возможной.

Опыт взаимодействия профессиональных образовательных организаций и работодателей показывает, что такое сотрудничество является одним из факторов стабильного функционирования и инновационного развития региональной системы среднего профессионального образования и даёт возможность более рационально использовать финансовые и материальные ресурсы, учитывать

требования предприятий реального сектора экономики к уровню компетенций выпускника, позволяет сблизить спрос и предложения на рынке образовательных услуг и рынке труда.

При проведении мониторинга эффективности взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий, организаций реального сектора экономики (работодателей) возникает необходимость определения показателей и критериев, позволяющих с наиболее высокой степенью объективности его выполнить.

На наш взгляд, к показателям и критериям эффективности взаимодействия профессиональных образовательных организаций (далее ПОО) и работодателей можно отнести следующие.

1. Модернизация инфраструктуры ПОО:

- количество заключенных договоров (соглашений) с работодателями (количество специальностей / количество специальностей по которым заключены договора, %). Договора о сотрудничестве с предприятиями (индустриальными партнерами) по широкому спектру направлений взаимодействия предусматривающих, в том числе, оказание финансовой, материально-технической и кадровой поддержки;

- объём денежных ресурсов, затраченных работодателем на развитие материально-технической базы ПОО за последний учебный год (руб.);

- количество переданной работодателем техники, оборудования в ПОО (в денежном эквиваленте, руб.);

- количество созданных на базе предприятия (ПОО) полигонов, учебных площадок, тренировочных центров.

2. Повышение квалификации педагогических работников ПОО:

- численность преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения, прошедших стажировку за последний учебный год, к общей численности преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения, (%);

– наличие процедуры формирования заказа на повышение квалификации педагогических работников ПОО и оценки достигнутых результатов, разработанные с участием работодателей.

3. Практическая направленность:

– количество студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого или контрактно-целевого обучения к общему числу студентов, (%);

– количество студентов ПОО, прошедших практику на предприятиях, с которыми заключены договора о социальном партнёрстве, (%);

– количество студентов ПОО, получающих дополнительную стипендию от предприятий (работодателей), (%);

– количество выпускников, трудоустроенных на предприятия в соответствии с заключёнными договорами, (%);

– наличие в ПОО долгосрочной программы наставничества, разработанной совместно с работодателями;

– наличие в ПОО долгосрочной программы профессиональной ориентации, разработанной совместно с работодателями.

4. Соответствие содержания образования требованиям работодателя:

– количество программ среднего профессионального образования и профессионального обучения, разработанных или доработанных и внедренных совместно с работодателями, по которым проводится обучение в ПОО, (%);

– количество основных профессиональных образовательных программ (вариативная составляющая) по приоритетным для экономики профессиям и специальностям, прошедших экспертизу отраслевых работодателей, (%);

– количество реализуемых основных профессиональных образовательных программ НПО, СПО по востребованным на основе прогноза кадровых потребностей профессиям/специальностям, (%);

– общее количество студентов, принятых на программы среднего профессионального образования и профессионального обучения по востребованным профессиям / специальностям, (%);

- участие работников предприятий работодателей в учебном процессе ПОО;

- перечень профессий (специальностей), по которым определены актуальные и перспективные требования работодателей к квалификациям и компетенциям выпускников, (%);

- участие работодателей в ГИА;

- количество профессий / специальностей в структуре подготовки в образовательной организации, по которым с участием работодателей разработаны компетентностно ориентированные оценочные средства для целей текущего контроля и итоговой (промежуточной) аттестации, (%).

5. Мониторинг рынка труда:

- наличие в ПОО методик исследования рынка труда и формирования прогноза потребностей региональной экономики в трудовых ресурсах;

- наличие кратко-, средне- и долгосрочных прогнозов кадровых потребностей региональной экономики;

- наличие в структуре ПОО маркетинговых служб;

- наличие разработанной и утвержденной, совместно с работодателями, программы адаптации выпускников ПОО на рынке труда;

- наличие созданных центров планирования карьеры в ПОО.

6. Новые формы государственно-общественного управления ПОО:

- наличие коллегиального органа управления профессиональной образовательной организацией с участием работодателей: управляющих, попечительских, наблюдательных или иных советов с широкими полномочиями работодателей.

Таким образом, используя предложенные показатели и критерии, профессиональная образовательная организация может оценить эффективность взаимодействия с работодателями и определить векторы его дальнейшего развития.

Вместе с тем следует отметить, что предложенные показатели и критерии требуют дальнейшего изучения и проработки.

Список литературы

1. Вилицов М. Государственно-частное партнерство: политико-правовой аспект / М. Вилицов // Власть. – 2006. – №7.
2. Востряков А.М. Состояние и перспективы развития государственно-частного партнёрства в системе среднего профессионального образования Московской области / А.М. Востряков, С.М. Нерубенко. – Устойчивое развитие: наука и практика. – 2016. – Вып. 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.yrazvitie.ru>
3. Груздов В.В. Государственно-частное партнерство как один из инструментов инновационного развития / В.В. Груздов [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.rosprom.gov.ru/news.php?id=3721>
4. Олейникова О.Н. Социальное партнёрство в профессиональном образовании / О.Н. Олейникова. – М.: Центр изучения профессионального образования, 2005.
5. Стратегия социально-экономического развития Московской области до 2030 года «Стратегия лидерства» (проект) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mosoblduma.ru/upload/site1/document_file/hHrGCMXUIH.pdf