

**ОТ РЕДАКЦИИ:** В числе задач, поставленных законом «Об образовании в РФ» и Указом Президента РФ — создание многофункциональных Центров квалификаций. Задача новая, пока не освоенная ни теорией, ни практикой, вызывающая много дискуссий и разночтений. Официальных разъяснений и рекомендаций



по созданию новых образовательных структур пока крайне недостаточно. Редакция публикует версию концепции МЦПК инициативно подготовленную вице-президентом АПО, членом редколлегии журнала, доктором педагогических наук, профессором М.В. НИКИТИНЫМ. Основная идея концепции не только в определении содержания, но и возможности реализации подготовки рабочих и специалистов на основе модульных интегрированных образовательных программ НПО-СПО в рамках новых образовательных структур. По Закону «Об образовании в РФ» и концепции автора — в центрах профессиональных квалификаций, а по Указу Президента и директивным материалам Министерства образования и науки — в центрах прикладных квалификаций. Надеемся, эта работа вызовет отклик не только читателей, но и Министерства образования и науки РФ.

Проект

**БАЗОВАЯ КОНЦЕПЦИЯ  
отраслевого многофункционального Центра профессиональных квалификаций АУ СПО  
в условиях непрерывного профессионального образования**

(Краткая версия, нумерация по страницам приложения «Научные исследования в образовании», №7, 2013 г.)

Москва 2013

№ п/п	СОДЕРЖАНИЕ	Стр.
1	Стратегическая цель Центра профессиональных квалификаций (ЦПК), субъекты-учредители, задачи-функции.....	16
2	Ядро Центра профессиональных квалификаций .....	17
3	Полимоделный конструкт Центра для обеспечения профессиональной успешности .....	18
4	Принципы формирования многофункционального Центра профессиональных квалификаций АУ СПО.....	18
5	Модернизация менеджмента образовательных организаций колледжей-комплексов СПО	
5.1	Авторитетный Наблюдательный совет как внешний орган управления и заказчик кадров .....	19
5.2	Совет руководителей структурных подразделений колледжа-комплекса как орган локального управления .....	20
5.3	Мотивационный механизм формирования эндаумент-фонда с участием Ассоциаций выпускников АУ СПО .....	20
6	Направления регулирования нематериальных активов Центра .....	21
7	Условия эффективной реализации профессиональных квалификаций.....	22
8	Базовая структура воспитательных компетенций .....	23
9	Экономический механизм многоканального финансирования Центра профессиональных квалификаций .....	24
10	Федеральная нормативно-правовая база .....	28
11	Источники .....	30

**ПРОЕКТ БАЗОВОЙ КОНЦЕПЦИИ**

отраслевого многофункционального Центра профессиональных квалификаций АУ СПО в условиях непрерывного профессионального образования

**ВВЕДЕНИЕ.** Становление среднего профессионального образования, как инновационного социального института, невозможно без активизации таких «инновационных регуляторов» как:

- а) 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) с категорией заказчика и снизить диспропорцию по уровню и структуре квалификаций;
- б) формирование национально-отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов для

обеспечения сравнимости квалификаций, получаемых гражданами разных стран, в том числе в результате, как формального, так и неформального обучения, что позволит проектировать учебный процесс в «кредитных единицах» как результатов обучения;

в) проектирование территориально-отраслевых крупных образовательных комплексов, ядром которых должны стать региональные колледжи (техникумы) под управлением эндаумент-фондов и авторитетных Наблюдательных советов. Горизонтальная «договорная децентрализация» управления, как инновационная практика, позволит согласовать ресурсы партнеров-заказчиков с качеством квалификаций по всем ступеням карьерной лестницы:

- \* ученик рабочего;
- \* квалифицированный рабочий;
- \* помощник мастера;
- \* мастер;
- \* техник-технолог (практикоориентированный бакалавр);
- \* ремесленник;
- \* предприниматель;
- \* фермер и перейти «от рынка дипломов к рынку квалификаций».

Эффективным инструментом решения этой задачи должны стать многофункциональные Центры профессиональных квалификаций;

г) освоение гражданами разных социально-возрастных групп ценности качества жизни в соответствии с качеством профессионального образования/обучения на протяжении всей жизни. Ранняя профори-

ентация обеспечивает квалификационный капитал личности как стратегию социальной успешности: «Больше умеешь — лучше живешь».

Конкурентоспособность и социальная успешность личности, общества, государства зависит от мотивации к профессиональным квалификациям, т.е. наличия людей с «золотыми руками и креативной головой». Мотивационные механизмы инноваций в профессиональном образовании не менее важны, чем их экономические и правовые обоснования. Новые модели социального и материального успеха молодежи должны быть связаны с каждой ступенью карьерной лестницы и развитием трудовых установок.

Субъектами-учредителями многофункционального центра профессиональных квалификаций (МЦПК) должны стать:

1. Государственный орган управления образованием.
2. Ассоциации отраслевых работодателей, в том числе саморегулируемые организации.
3. Отраслевые профессиональные союзы.
4. Региональные советы директоров УСПО.
5. Научно-методические организации.

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

*(Полный текст Базовой концепции читайте в приложении «Научные исследования в образовании» к нашему журналу №7, 2013 г.)*



## НОВОСТИ

### ГДЕ СИТУАЦИЯ НАПРЯЖЕННЕЕ?

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации подготовлен приказ, в котором утвержден перечень территорий, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в 2013 году. В перечень территорий вошли Республика Адыгея, Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Калмыкия, Республика Марий Эл, Республика Северная Осетия — Алания, Республика Тыва, Республика Хакасия, Чеченская Республика, Алтайский край, Забайкальский край, Курганская область, Томская область и Еврейская автономная область.

### НОВЫЙ КОНКУРС «УМНЫЕ РУКИ СТОЛИЦЫ»

Департамент образования города Москвы запустил новый пилотный проект, который призван сформировать профессиональное самоопределение у детей и юношей.

В рамках данного проекта стартовал конкурс «Умные руки столицы». Организаторы конкурса считают, что подобные мероприятия будут способствовать тому, что у молодых людей появится интерес к рабочим профессиям, желание приобрести производственные навыки и умения.

Для участия в конкурсе формировались команды из школ и колледжей столицы.

В этом году победителей будут определять в следующих номинациях: мастер одежды; мастер кухни; мастер красоты; мастер по дереву; мастер здоровья; мастер дома; мастер сада.

Программа конкурса достаточно проста и понятна. Требуется выполнение заданий по каждой из номинаций, демонстрирующее профессиональные и трудовые навыки в каждой из категорий.

К примеру, кухонные мастера младшей возрастной группы будут соревноваться в искусстве делать бутерброды, а старшая возрастная группа — лепить композиции из пищевой мастики.

Конкурс будет проводиться в два этапа. Отборочный тур состоится в апреле-мае 2013 года, а после него — финал, который пойдет в октябре-ноябре 2013 года на ВВЦ в рамках «Первого Московского Салона образования».

С середины апреля во всех школах Москвы начались мероприятия по отбору и формированию команд от каждого учебного заведения.

В числе задач, поставленных законом «Об образовании в РФ» и Указом Президента РФ – создание многофункциональных Центров квалификаций. Задача новая, пока не освоенная ни теорией, ни практикой, вызывающая много дискуссий и разночтений. Официальных разъяснений и рекомендаций по созданию новых образовательных структур пока крайне недостаточно. Редакция публикует версию концепции МЦПК инициативно подготовленную вице-президентом АПО, членом редколлегии журнала, доктором педагогических наук, профессором М.В. Никитиным. Основная идея концепции не только в определении содержания, но и возможности реализации подготовки рабочих и специалистов на основе модульных интегрированных образовательных программ НПО-СПО в рамках новых образовательных структур. По Закону «Об образовании в РФ» и концепции автора – в центрах профессиональных квалификаций, а по Указу Президента и директивным материалам Министерства образования и науки – в центрах прикладных квалификаций. Надеемся, эта работа вызовет отклик не только читателей, но и Министерства образования и науки РФ.

В нашем журнале №7 (стр. 32-33) опубликован раздел Проекта Базовой концепции.

Ниже приводится продолжение материалов Концепции.

Проект

## БАЗОВАЯ КОНЦЕПЦИЯ ОТРАСЛЕВОГО МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ АУ СПО В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



**М.В. НИКИТИН**, доктор педагогических наук, профессор,  
вице-президент АПО

**1. Стратегическая цель.** На основе реструктуризации региональной сети учреждений общего, начального, среднего и дополнительного профессионального образования осуществляется концентрация их финансовых, кадровых, материальных, управленческих и других ресурсов на базе автономных учреждений СПО (*колледжей, техникумов*) – **гарантов качества общего, профессионального и дополнительного образования.** Наличие системы управления качеством есть ведущий показатель эффективного АУ СПО.

**Целью** многофункционального центра профессиональных квалификаций АУ СПО является обеспечение различных отраслей экономики кадрами рабочих,

мастеров, ремесленников, предпринимателей, мотивированных работать по новым технологиям на основе освоения этических норм и деловой культуры российского предпринимательства: *«порядочная репутация – дорожке прибыли».*

Сутью интеллектуального (Р. Червиц) социально-ориентированного предпринимательства является совместная проектно-экспериментальная деятельность педагогов, управленцев, родителей и студентов по преодолению ограничений в трех сферах:

а) освоение методов воспитания социальной успешности на основе мотивации к труду;

б) освоение инновационных технологий компетентностно-ориентированного

образования / обучения.

На базе крупного регионального АУ СПО создается многофункциональный Центр профессиональных квалификаций, который решает следующие **задачи-функции центра**:

- **образовательная** [*ускоренная краткосрочная (до 1 года)*] профессиональная подготовка, стажировка, повышение квалификации разных возрастных групп, в том числе, трудовых мигрантов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (*ОВЗ*) по массовым профессиям рабочих с 1-6 квалификационный разряды. Разработка и общественная аккредитация модульных обучающих, тренинговых программ и их методического обеспечения;

- **консультационная** (подготовка консультантов по профориентации и самоуправлению карьеры, системам качества, в том числе, экспертов по разработке контрольно-измерительных материалов (*КИМ*);

- **организационная** (организация итоговой аттестации выпускников на разряд, категорию в отраслевых центрах сертификации, в том числе, ведение отраслевого реестра выданных квалификационных сертификатов);

- **информационная** (проведение *PR-компаний* о рабочих профессиях, выпуск рекламных материалов, ведение базы данных по трудоустройству и т. д.).

Стратегический **приоритет Центра** – продвижение модульных учебных программ **формального обучения**, разработанных на основе профессиональных стандартов и согласованных с работодателями (*повышение квалификации, стажировки, ремесленничество, профессиональной подготовки, дополнительного образования*);

- **неформального обучения** (*тренингового, корпоративного, наставничества*);

- **спонтанного обучения** (*само и взаимобучение, в т.ч., официальное признание квалификаций, полученных в неформальном и спонтанном обучении*).

Вводится **количественный норматив** – на одну профессию (*специальность*) с госбюджетным финансированием 6 программ дополнительной профессиональной подготовки (1 x 6) в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки. Результаты внешней сертификации квалификаций, а не часы обучения должны стать универсальным мерилем качества. Выделяются два эффективных источника роста качества профессиональных квалификаций: **обучение на успешном опыте и обучение на ошибках**.

По данным российских исследователей (А.Е. Волков, А.А. Климов, А.П. Лиферов, О.Н. Олейникова и др.) профессиональные компетенции начинают формироваться, в значительной степени, не в учреждениях профессионального образования, а на рабочих местах, где есть современные технологии, эффективная организация производства, высококвалифицированные рабочие.

Квалификации обучающихся рассматриваются как **результат совместного вклада** трех субъектов: личности, УСПО и отраслевого работодателя (*заказчика кадров*).

**2. Ядро центра профессиональных квалификаций** – городской (региональный) крупный многопрофильный колледж (*техникум*) – образовательный комплекс в организационно-правовой форме автономного учреждения (**АУ СПО**), *включающий дополнительные ресурсы*: малокомплектных общеобразовательных школ; школ-интернатов для лиц с ОВЗ; вечерне-сменных школ; МУК; профессиональных училищ (*профессиональных лицеев*); негосударственных образовательных учреждений; Центров профессиональной ориентации и др. образовательных учреждений с сокращающимся контингентом, не обеспечивающих качество общего образования и воспитания, но ориентирующих учащихся и их родителей на продолжение обучения в

вузе, как единственный выбор. В то же время по статистике у нас 12% людей в возрасте от 16 до 34 лет не имеют среднего образования; только 1,5% экономически активного населения повышают квалификацию; 20% школ не обеспечивают качество.

Структурная модернизация предполагает существенное **сокращение времени** обучения за счет интеграции (*сопряжения, преемственности*) программ общего, профессионального и дополнительного образования, но с сохранением социальных функций начального профессионального образования у школьников такого комплекса. Новые условия обучения (*теория + практика*) начинают формировать ответственность у школьника за свой профессиональный выбор. В этой связи отсутствуют аргументы для административных запретов обучения в колледжах школьников после 9 класса.

**Преимущественно горизонтальная интеграция колледжа – образовательного комплекса** позволяет реализовать для молодежи и родителей новую **модель профессиональной успешности**: *«общеобразовательная школа → колледж → служба в РА по профилю полученной профессии → предприятие (собственный бизнес) → квартира → семья с тремя детьми»*: вместо единственного выбора в пользу вуза.

**Новые условия обучения** (см. п. 7 Концепции) сделают АУ СПО реальным гарантом качества и позволят снизить не только уровень школьных неврозов из-за учебного перенапряжения, но и решить проблему мотивации (*демотивации*) в обучении: за счет усиления прикладного компонента программ профподготовки как ведущего регулятора адекватной оплаты труда (*«чем раньше профессиональные пробы, больше квалификаций, тем стабильнее оплата труда»*).

**3. Полимодельный конструкт** Центра профессиональных квалификаций

как мотивационный **механизм перераспределения потоков обучающихся** разных возрастных когорт, в том числе людей с ограниченными возможностями здоровья, на основе ответственного выбора индивидуальной схемы карьерного роста: **чем выше качество квалификаций, тем короче сроки обучения.**

Прохождение выпускниками АУ СПО альтернативной гражданской и военной службы в соответствии с полученным профессиональным образованием и спортивно-техническим разрядом (*категорией*).

**Представлены компоненты следующих перспективных моделей:**

а) модель Центра как **структурного подразделения** крупного АУ СПО, реализующего краткосрочные отраслевые учебные программы профподготовки, стажировки, повышения квалификации и трудоустройства, в том числе, подтверждение полученной квалификации в ходе неформального обучения;

б) модель Центра как **сетевой образовательной структуры** с участием российских и международных отраслевых государственных образовательных учреждений, НОУ и структур корпоративного, тренингового обучения;

в) модель Центра как **отраслевого образовательного комплекса** (*нового юридического лица*) с горизонтальной интеграцией образовательных программ общего, профессионального и дополнительного профессионального образования/подготовки;

г) модель **межрегионального отраслевого Ресурсного Центра** коллективного пользования по подготовке специалистов в области практикоориентированных технологий обучения и развитию внутрироссийской мобильности обучающихся и интернационализации СПО.

**4. Принципы формирования центра профессиональных квалификаций:**

**а) концентрации дефицитных высокостоймых ресурсов** от различных собственников (*заказчиков кадров*) для воспроизводства квалифицированных рабочих кадров, техников-технологов, предпринимателей и повышения качества рабочей силы. Концентрация ресурсов – есть источник конкурентоспособности личности, УСПО, экономики, государства;

**б) сетевой организации обучения для расширения доступа к ресурсам** на основе выбора образовательной программы, вида профессиональной деятельности, технологии обучения и механизма частногосударственного софинансирования модулей образовательной программы;

**в) корпоратизации управления центром** на основе овладения руководителями методами бизнес-менеджмента, которые стимулируют переход от директивных к договорным отношениям со всеми субъектами, обеспечивающими качество прикладных квалификаций: работодатель, обучающийся, УСПО, орган управления;

**г) непрерывности профессионального обучения** на основе формирования системы обучения в течение всей жизни и постоянной адаптации индивидов к меняющимся условиям профессиональной деятельности, удовлетворение их индивидуализированных образовательных потребностей, в том числе, для достижения определенного социального статуса. Качество жизни определяется качеством профессионального образования.

## 5. Модернизация менеджмента образовательных организаций СПО

Расширение полномочий отраслевых (региональных) ассоциаций работодателей в управлении и контроле качества профессионального образования на основе включения их в авторитетные **Наблюдательные советы и эндаументы** крупных колледжей-комплексов.

**Ведущая функция** Наблюдательного совета – согласование прогнозных потребностей отрасли в квалифицированных специалистах с возможностями госбюджетного нормативного финансирования государственного задания (контрольные цифры приема), в том числе, продвижение этических норм интеллектуального предпринимательства [2].

**Ведущая функция** эндаумент-фонда – развитие механизмов франчайзинга (*механизм сетевого продвижения юридического лица*) и фандрайзинга (*механизм поиска внебюджетного финансирования*) для повышения внебюджетной оплаты труда высококвалифицированных специалистов колледжа-комплекса.

**5.1. Внешний орган управления и заказчик кадров** (*всего 9-11 чел.*) – авторитетный **Наблюдательный совет**, в структуре которого:

**а) представитель государственного учредителя;**

**б) представитель окружного (муниципального) органа управления образованием;**

**в) представитель отраслевого заказчика кадров** (*например, гильдия ремесленников по специальностям пищевого производства; ассоциация гостиничного бизнеса и т.п.*);

**г) представитель отраслевого профсоюза;**

**д) представители национальных диаспор и общественных объединений трудовых мигрантов;**

**е) представитель научных и методических организаций;**

**ж) представитель территориального отделения партии «Единая Россия»** (*как политический инициатор создания и модернизации 25 млн рабочих мест*).

**5.2. Орган локального управления** – директорат или управляющий совет из числа руководителей (**лидеров**) структурных подразделений АУ СПО для принятия оперативных управленческих решений (см. таблицу 1). Обязательное требование к этой категории руководителей – завершение курсов повышения квалификации: «менеджер образования», владение иностранным языком, наличие ученой степени (или обучение в аспирантуре), не менее 3 лет практического стажа в УСПО.

Директорат проводит оптимизацию штатной численности, выводит неэффек-

тивные штатные должности из расписаний, что позволит увеличить стимулирующие выплаты работникам и согласовать с Наблюдательным советом базовую структуру штатного расписания многофункционального центра профессиональных квалификаций.

Модернизация структуры управления Центра АУ СПО осуществляется в русле следующей логики: *функция → структура управления → ресурсы → механизмы → результат.*

### Сравнительные характеристики результатов управления Центром

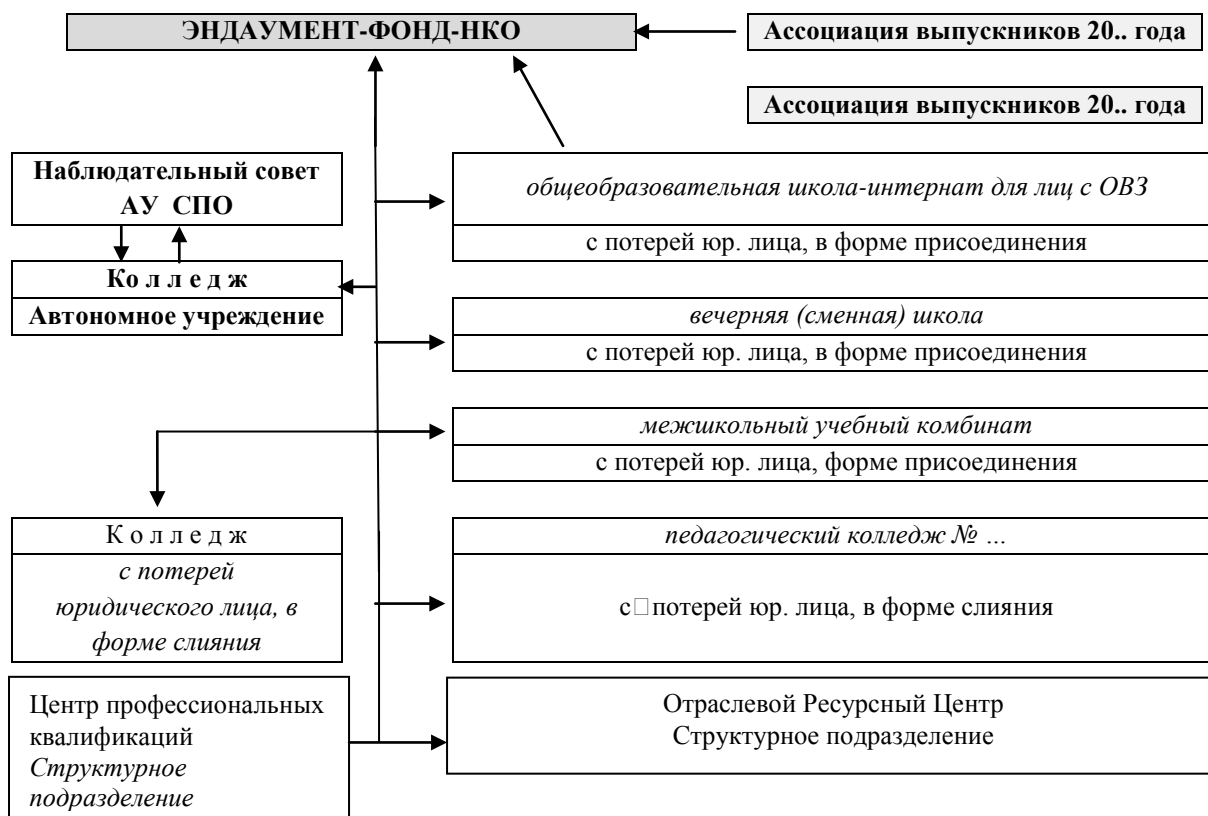
Таблица 1

№ п/п	ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ЛИДЕРА	ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ
1.	Стратегическое видение решения инновационных задач	Хорошо контролировать выполнение порученной работы
2.	Лидеры должны быть на работе первыми	Руководитель должен быть на работе вовремя
3.	Лидеры обладают смелостью и способностью к риску при начале своего дела	Руководители исполняют указания и делают все как следует
4.	Лидеры вдохновляют и страстно верят в свое дело. Могут «разбудить» способности других людей	Руководители обладают тактическим видением, их заботит ответ на вопрос «как сделать?»
5.	Лидеры коммуникабельны, склонны к самообучению и саморазвитию, умеют четко и ясно излагать свои мысли	Руководители предпочитают выступать с отчетами о проделанной работе и неэффективно используют время совещаний, конференций, учеб и т.д.

**5.3. Эндаумент-фонд создается при партнерстве отраслевых работодателей и при ведущей роли ассоциаций выпускников колледжа как формы внешней оценки качества их воспитания и профессионального образования – «патриот колледжа – вступи в эндаумент»**

В качестве практических результатов воспитательной деятельности может стать показатель регистрации в качестве юридического лица Ассоциации выпускников колледжа 20.. года и ее вхождение в эндаумент. Каждый год эндаумент прирастает новой ассоциацией выпускников (см. схему 1).

Схема 1



## 6. Направления регулирования нематериальных активов центра

В соответствии со ст. 108 «Особенности распоряжения результатами интеллектуальной деятельности образовательных организаций» ФЗ «Об образовании в РФ» у колледжей-комплексов возникает обязанность выявлять результаты интеллектуальной деятельности, вести их учет и заниматься их коммерциализацией. Рекомендации Российской государственной академии интеллектуальной собственности (Б.М. Асфандиаров, 2013 г.) предполагают развитие следующих институтов правовой охраны:

1. Институт авторского права для конспектов лекций, рабочих программ, учебно-методических пособий, прочих методических материалов, оформленных в виде текстового или графического материала, программ для ЭВМ.

2. Институт смежного права для аудиовидеоматериалов, исполненных субъектом смежных прав, в том числе лектором-исполнителем, учителем-исполнителем и т.д. Фонограммы записей лекций, уроков, занятий в иной форме, видеозапись занятий на любых носителях, а также компьютерные базы данных, созданные творческим трудом составителей баз данных, также являются объектами смежных прав, у которых есть обладатели исключительных смежных прав – авторы-исполнители и иные законные правообладатели.

3. Институт специальной охраны, если результат творческой деятельности представляет собой *ноу-хау* с ограниченным использованием под контролем автора. К таким результатам творческой деятельности следует отнести оригинальные авторские методики, педагогические приемы, технологии, образно-понятийные модели и др.



4. Институт патентного права, если результат творческой деятельности по своим признакам подпадает под критерии охраноспособности данным институтом. Критерии охраноспособности объектов патентного права изложены в Гражданском кодексе РФ.

#### **7. Условия эффективной реализации профессиональных квалификаций:**

**а) оптимизация бюджетных затрат** на оплату труда руководящего, педагогического и обслуживающего персоналов образовательных учреждений на основе требований ФЗ-83, в том числе формирование единого (одного) штатного расписания АУ СПО без дублирования управленческих, образовательных, методических и вспомогательных функций **различных ОУ**, в соответствии с принципом «бюджетное подушевое финансирование обучающихся для качества профессиональных квалификаций». На этой основе мы прогнозируем сокращение разрывов между «цифровыми» студентами и «нецифровыми» преподавателями общеобразовательных учреждений, вошедших в образовательный комплекс с потерей юридического лица. Больше обучающихся в колледже – образовательном комплексе – больше фонд оплаты труда;

**б) оптимизация имущественных комплексов** зданий различных ОУ на основе повышения сменности, потоков обучаемых, в том числе, обеспечения шаговой доступности спортивно-театрально-досуговых объектов колледжа-комплекса для семейного отдыха на условиях абонементного частного софинансирования. Освобождение от неэффективных (аварийных, недостроенных, спорных) имущественных активов. Внедрение аутсорсинга хозяйственных и обслуживающих процессов, в том числе, совместная учебно-производственная деятельность на базе отраслевого

Ресурсного центра (РЦ) и **малых инновационных (социально-ориентированных) производств**, как мест практики (*учебных кафе, учебных пекарен, ремесленных производств и т.п.*);

**в) оптимизация образовательных траекторий личности** на основе роста индивидуализации обучения, устранения разрывов между уровнями образования, дублирования дисциплин и учебных часов, интеграции (*сопряжения, преемственности, сокращения*) **модулей разноуровневых образовательных программ:**

*\* общего образования и профильного обучения школьников с усилением профессиональной ориентации на простейшие виды профессиональной деятельности, востребованные в экономике, но не требующие длительного профессионального обучения (например: курьер, разносчик рекламы, диктор студии кабельного школьного вещания, стажер, посудомойщик, почтальон, оператор на телефоне, уборщик и т.п.);*

*\* общего образования + ФГОС НПО;*

*\* общего (инклюзивного, коррекционного) образования учащихся с ОВЗ + НПО;*

*\* НПО + СПО, в том числе введение обязательной дисциплины «Основы ресурсоэффективности»;*

*\* СПО + отраслевое социально ориентированное предпринимательство, в том числе, подготовка команд выпускников, призыв в армию по профилю гражданского образования как форма профессиональной стажировки (1 год);*

*\* краткосрочная профессиональная подготовка, повышение квалификации с ориентацией на требования ЕТКС, в том числе признание результатов неформальной*

ного (спонтанного) образования граждан различных возрастов (15+65 лет) и социально-профессиональных групп;

\* профессиональных квалификаций трудовых мигрантов (по отраслям), отраслевых ремесленников, молодых предпринимателей (ПБОЮЛ);

\* целевых стажировок студентов зарубежных колледжей, в том числе, сетевого профильного обучения на основе программ двойных (российских и зарубежных) квалификаций;

\* дистанционного и экстерн-обучения;

**г) развитие системы независимой (общественно-профессиональной) сертификации профессиональных квалификаций** обучающихся на основе определения результатов обучения каждого конкретного студента и присвоения квалификационных разрядов:

→ по результатам регионального (федерального) интернет-экзамена, интернет-тестирования по общеобразовательным и спецдисциплинам, что позволит перейти от оценивания для контроля к оцениванию для развития;

→ по результатам семестровых конкурсов профессионального мастерства (два конкурса в год);

→ по результатам отраслевых (межколледжевых) конкурсов профессионального мастерства;

→ по результатам межрегионального конкурса профессионального мастерства;

→ по результатам **международного конкурса профессионального мастерства WorldSkills**. 17 мая 2012 г. Россия стала шестидесятой страной-участником WorldSkills. Национальный оператор WorldSkills в России «Фонд Образование обществу». WorldSkills Russia (WSR) является организацией, представляющей интересы РФ в WorldSkills International (WSI). WSI – это некоммерческая ассоциация, которая работает по всему миру и является практически и религиозно нейтральной организацией. В настоящее время в состав WSI входят 61 страна, а история движения WSI насчитывает более полувека. Основной деятельностью WSI является организация конкурсов профессионального мастерства WorldSkills в разных странах, с целью выявления недостатков в профессиональном образовании и повышению мотивации молодежи выбирать осознанно свою будущую профессию.

## **8. Базовая структура воспитательных компетенций**

В Послании к Федеральному собранию (12.12.2012 г.) Президент РФ В.В. Путин подчеркнул: «...**качественное обучение без воспитания невозможно**. Я прошу правительство подготовить программу развития воспитательной компоненты и, в первую очередь, она должна быть современной система технического и художественного творчества, туризма и занятия спортом должны быть доступны каждому, вне зависимости от места жительства или материального положения семьи». Нами предлагается следующая их базовая структура (см. схему 2).

**Базовая структура профессиональных воспитательных компетенций (квалификаций) выпускников АУ СПО**

Схема 2



**9. Экономический механизм многоканального финансирования центра профессиональных квалификаций**

Вопросы финансовой устойчивости УСПО в условиях автономизации и хозяйственной самостоятельности структурных подразделений приобретают особую актуальность. **Механизм их финансирования**, как показало наше исследование, должен иметь *следующую структуру*:

- а) источник финансирования;
- б) организационную структуру, отвечающую за поиск и привлечение финансов;
- в) формулу расчета затрат на обеспечение требований заказчика;
- г) прозрачную процедуру отчетности за полученное финансирование. Рост автономизации УСПО положительно влияет на повышение качества и эффективности взаимосвязи с реальным сектором

экономики: **«деньги в обмен на обязательство»**.

В основу финансово-экономического механизма системы непрерывного профессионального образования должны быть заложены принципы многоканальности финансирования образовательных программ и расширение прав и ответственности участников образовательного процесса. Финансирование системы непрерывного профессионального образования должно быть комплексным и включать как бюджетные, так и иные источники, в том числе отраслевые эндаумент-фонды, корпоративные проекты работодателей, частные средства самих граждан. В зависимости от характера образовательных программ (профессиональные, социально-адаптационные или ориентированные на приобретение конкретных знаний и навыков) соотношение этих источников

может быть различно. **Финансирование государственного задания** будет осуществляться на основе норматива подушевого финансирования в зависимости от ресурсоемкости образовательных программ НПО/СПО: малозатратные, средnezатратные и высокозатратные.

Программы непрерывного профессионального образования, гарантии по предоставлению которых обеспечиваются органами государственной власти, должны финансироваться на персонифицированной основе. Финансовые средства должны будут доводиться до работников государственных и муниципальных учреждений (или до их работодателя) с последующим выбором слушателем образовательной организации.

Персонифицированное финансирование непрерывного профессионального образования может реализовываться в различных формах (*финансовые сертификаты, чеки, ваучеры*).

Финансовые сертификаты должны обеспечивать возможность освоения образовательных программ непрерывного профессионального образования, поэтапно, без привязки к нормативным срокам освоения образовательных программ, по модулям, с учетом зачетных единиц, в любом из аккредитованных образовательных учреждений и позволят обеспечить освоение образовательных программ на всей территории Российской Федерации.

Важным источником многоканальной системы финансирования крупного АУ СПО может стать **целевой капитал (эндаумент-фонд)**. Под эндаументом

подразумевается совокупность активов, пожертвованных фонду с целью аккумуляции последующего инвестирования и получения дополнительного дохода АУ СПО (ФЗ-275 от 30.12.2006 г.). Использование дохода от целевого капитала может осуществляться в строго установленных целях, например, на доплату высококвалифицированным педагогическим работникам, премирование одаренных студентов, в том числе, победителей конкурсов профессионального мастерства, поддержку вспомогательного персонала и некоторые другие цели. По состоянию на 2012 г. в РФ создано с участием отраслевых работодателей: в НКО свыше 80 эндаумент-фондов; однако, в СПО – ни одного. Анализ лучших зарубежных и российских практик деятельности ЭФ позволяет отнести их к эффективному механизму частно-государственного партнерства: УПО, частные доноры, ассоциации работодателей, региональное правительство, НКО, которые ориентированы на обеспечение качества подготовки персонала.

Источником многоканального финансирования Центра должен стать многоуровневый **заказ**, в том числе, госзадание на подготовку работников квалифицированного труда.

Как показывают экспертные оценки и рекомендации ФЦПРО на период 2011-2015 гг. (ПП РФ от 07.02.2011 г. №61) финансирование заказа должно соотноситься с требованиями профессиональных стандартов и Национальной рамкой квалификаций (разработки РСПП) (*см. таблицу 2*):

**Организационная схема многоканального финансирования центра (в %)**

*Таблица 2*

№ п/п	Источники финансирования	Внебюджет	Бюджет
1.	Госзадание на осуществление профориентационной, рекламной, консультационной деятельности среди граждан различных возрастных групп (12-60 лет) на профессии рабочих, ремесленников, техников, фермеров, предпринимателей		8%

2.	Отраслевой (кластерный) заказ на профессиональное обучение и трудоустройство рабочих, ремесленников, техников, фермеров, предпринимателей	90%	
3.	Заказ физических лиц	2%	
4.	<b>ИТОГО</b> финансирование заказа Центра	<b>100%</b>	

Переход к финансовому обеспечению реализации государственного заказа на подготовку рабочих кадров и формирования профессиональных квалификаций на основе бюджетных субсидий должен базироваться на расчете нормативных затрат на оказание соответствующих образовательных услуг.

В этой связи необходимо обеспечить совершенствование методов расчета финансовых нормативов, *включая:*

- установление нормативов затрат по группам профессий (специальностей) подготовки (с выделением приоритетных профессий (специальностей);

- установление отдельно нормативов затрат по переменным расходам и по условно-постоянным расходам или унификация затрат по переменным расходам и сохранение индивидуализации по условно-постоянным расходам;

- установление корректирующих коэффициентов в зависимости от фондоемкости и/или трудоемкости образовательных программ.

Система нормативов должна корректироваться по мере накопления опыта их использования. Предлагается следующая классификация видов и уровней заказчиков (*см. таблицу 3*).

### Классификация видов и уровней заказчиков

Таблица 3

№ п\п	Классификация видов и уровней заказчиков	Базовые определения
1.	государственный (муниципальный) образовательный заказ	планирование количественных и качественных обязательств государства по формированию баланса между спросом и предложением рабочей силы; госзадание как на обучение школьников (после 9 кл.), так и на подготовку специалистов (после 11 кл.)
2.	государственный (муниципальный) социальный заказ	планирование количественных и качественных обязательств государства по адресным социальным группам граждан (сироты, многодетные, трудовые мигранты, переселенцы)
3.	государственный муниципальный (кадровый) заказ	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)
4.	отраслевой (корпоративно-кластерный) кадровый заказ	планирование профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров малых, средних, крупных предприятий для достижения конкурентных преимуществ, в том числе, по трудоустройству
5.	предпринимательский кадровый заказ	заявка на повышение квалификации персонала организации для обеспечения карьерного роста, предпринимательства и ремесленничества
6.	частный (образовательный, кадровый) заказ	договор-заказ на образовательные программы профессионального обучения, в том числе, спонтанные, неформальные

На регионально-территориальном уровнях мы прогнозируем введение **конкурсной процедуры** распределения заказа между однопрофильными УСПО и одноотраслевыми Центрами профессиональных квалификаций для соблюдения требований качества профессионального образования/подготовки.

При формировании количественных параметров госзаказа (*госзадания*) для региональных колледжей (техникумов) необходимо учесть последствия принятия рекомендаций Минобрнауки (03.2012 г.) по повышению нормативов затрат по вузовским специальностям в три раза: с 40 000 руб. до 60 200 руб. по гуманитарным направлениям и до 112 000 руб. по инженерным специальностям. В результате увеличения платы за обучение у договорников и сокращения общего количества бюджетных мест в вузах (в том числе, в филиальной сети) есть основания прогнозировать резкое сокращение числа студентов вузов. По прогнозным оценкам специалистов сокращение бюджетных мест может быть следующим: 2011 г. – 495 тыс.; 2012 г. – 490 тыс.; 2013 г. – 218 тыс.; 2020 г. – 151 тыс.

В целях решения проблем социальной напряженности, молодежной безработицы необходимо увеличивать контрольные цифры приема на бюджетные места и *«целевиков»* для данной возрастной когорты в УСПО. Для этого имеются статистические основания (с 2013 г.).

Еще один устойчивый тренд констатируют российские специалисты: **95% граждан с ОВЗ, в том числе, инвалиды, сироты завершают свое профессиональное образование на уровне УСПО и только 5% поступают в вузы.** Без профессионального образования они становятся гарантированно безработными, пополняют беднейшие социальные слои и увеличивают затраты бюджета на их под-

держку. Их трудоустройство возможно только на основе полноценного профессионального образования.

Данные бывшего Минздравсоцразвития России позволяют сделать вывод о том, что в трудоустройстве в России в настоящее время нуждаются от 5,8 до 6,3 млн инвалидов. При решении проблемы их трудоустройства бюджеты различного уровня получили бы дополнительно в виде налогов *от 496 до 530 млрд руб.* в год, что превышает затраты бюджетов на выплату им пенсии на сумму *от 306 до 327 млрд руб. в год.*

В системе профессионального образования необходимо разработать нормативы по наполняемости учебных групп в соответствии с нозологией обучающихся и финансированию образовательного процесса для них, а также условия оплаты преподавателей (*в системе общего образования действует 20% надбавка за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья*). Создание в образовательных учреждениях профессионального образования, обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья, центров психолого-педагогического и медико-социального сопровождения, а также доступной безбарьерной среды. Формирование системы профориентации и поддержки трудоустройства инвалидов, в том числе, на основе аутсорсинга, с разработкой специальных нормативов финансирования этой услуги в зависимости от полученных результатов.

По статистическим данным исследователей московской школы менеджмента «СКОЛКОВО» в регионах РФ (*Ярославль, Краснодар, выборка – 5502 ч.*) на образовательный выбор граждан УНПО/СПО влияют пять главных факторов (*см. таблицу 4*), а мотивация к трудоустройству по полученной специальности связана с качеством обучения в УНПО/СПО.

**Что влияет на образовательный выбор?**

Таблица 4

ОУ	Факторы, влияющие на выбор				
	Возможность учиться бесплатно	Легкость обучения	Легкость поступления	Престиж учебного заведения	Более раннее приобретение профессии
НПО	67,5	55,5	54,1		
СПО	60,6			55,7	52,8

**Отношение к приобретению рабочего опыта во время учебы**

Таблица 5

ОУ	Нужно стараться получить как можно больше полезных знаний при учебе в УСПО, подработка во время учебы отвлекает от занятий	Необходимо как можно раньше начать работать, поскольку знания, которые дают в УСПО - бесполезны при трудоустройстве
НПО	60,2% – 1 курс; 61,7 % – 3 курс	39, 8% – 1 курс; 38,3% – 3 курс
СПО	77,7% – 1 курс; 56.1% – 3 курс	22, 3% – 1 курс; 43, 9% – 3 курс

**10. Федеральная нормативно-правовая база, регулирующая процесс создания центров профессиональных квалификаций АУ СПО для реализации государственной политики в области подготовки работников квалифицированного труда (квалифицированных рабочих, мастеров, техников-технологов, фермеров, ремесленников)**

Вице-премьер Правительства РФ О.Ю. Голодец, выступая на августовской конференции (2011 г.) руководителей учреждений СПО г. Москвы, сформулировала стратегию государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих кадров: «...наш основной навигатор – это государственная программа «Столичное образование 12-16», где главное внимание УСПО должны уделять не только формированию **социальной и профессиональной успешности** молодежи, но и взрослого населения. Показатели профессиональной подготовки, повышения квалификации **взрослых** надо существенно увеличивать...». Примеры образовательных программ и базовая структура воспитательных компетенций (квалификаций) представлена в разделе № 8 Концепции.

07 мая 2012 г. Президентом РФ

подписан **Указ №599** «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», где п. 3 определяет следующую краткосрочную задачу: «Правительству РФ совместно с органами исполнительной власти субъектов РФ и общероссийскими объединениями работодателей проработать до конца мая 2013 г. вопрос о формировании многофункциональных Центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего (полного) общего образования, в том числе путем преобразования существующих учреждений начального и среднего профессионального образования в такие Центры».

Правовая процедура их создания и функциональная ответственность предложена в ФЗ «Об образовании в РФ» статьями 75, 76, 77, 78 «**Учебный Центр профессиональных квалификаций**», который может создаваться в следующем формате:

**1.** Учебные центры профессиональных квалификаций создаются в целях обеспечения различных отраслей экономики в рабочих кадрах с учетом потребностей регионального (местного) рынка труда посредством реализации программ профессионального обучения.

2. Учебные центры профессиональных квалификаций могут создаваться, в любых организационно-правовых формах, как в качестве самостоятельных юридических лиц, так и в качестве структурных подразделений, организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3. Профессиональное обучение в центрах профессиональных квалификаций осуществляется в соответствии с договорами органов государственной власти, органами местного самоуправления, физическими и юридическими лицами».

Законом предусматривается возможность создания центров профессиональных квалификаций непосредственно на предприятиях, что способствует качественной подготовке рабочих в зависимости от специфики производства. Этим же ФЗ отменяется (с 01.01.2013 г.) государственная аккредитация программ дополнительного образования и УСПО будут самостоятельно разрабатывать и утверждать их структуру, содержание и формат итогового документа.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности на основании программы профессионального обучения утверждены приказом МОН РФ от 13.04.2013 г. №292, который вступает в силу 01.09.2013 г.

Необходимо разработать и обсудить в экспертном сообществе концепцию и правовой механизм создания совместно с работодателями такого центра, исходя из следующих **рекомендаций** Президента РФ В.В. Путина опубликованных в газете «Комсомольская правда» 13.02.2012 г.: «...Восстановить престиж и обучение прикладным квалификациям. Привязать их к конкретным технологиям, представленным на рынке... Создавать такие центры будем совместными усилиями государства и работодателей... Профессиональные лицеи и колледжи станут многопрофильными центрами, где проводится обучение по широкому набору таких программ. Разумеется, делать это надо осторожно, не ломая сло-

жившихся форм там, где они работают эффективно и люди ими довольны. Программы обучения в их прикладной части должны формироваться при непосредственном участии объединения работодателей. Мы, вместе с другими развитыми странами, уже нашли оптимальную форму подготовки профессионалов, владеющих прикладными компетенциями. Ведь это не только подготовка кадров для экономики. Но и важнейший фактор развития общества, формирования объединяющих нас ценностей. В этом отношении роль образования смыкается с ролью культуры». В своем Послании к Федеральному собранию (12.12.2012 г.) В.В. Путин подчеркнул «...нам надо возродить инженерные школы и подготовку рабочих кадров. Вообще на человека труда нужно больше обращать внимания».

По данным социологического опроса Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» (опрос был проведен в 2011 г. среди 6 тысяч предпринимателей в 40 субъектах РФ) **дефицит квалифицированных рабочих вышел на первое место**, обогнав коррупцию и административные барьеры. В тоже время предприниматели констатировали, что отсутствует единственное и эффективное *ПРАВОВОЕ* решение этой проблемы, например: преобразование государственных бюджетных образовательных учреждений НПО/СПО в негосударственные, корпоративные (отраслевые) центры профессиональной подготовки персонала предприятий. Какие модели и механизмы именно отраслевыми работодателями, признаются апробированными, малозатратными и, следовательно, конкурентоспособными? Их несколько:

а) многофункциональные центры профессиональных квалификаций (*по примеру отраслевых Ресурсных центров*) создаются **как структурные подразделения** крупных региональных автономных учреждений СПО (АУ СПО), где работодатели включа-



ются в состав авторитетных Наблюдательных советов и могут выполнять функции корпоративных заказчиков кадров, отвечать за целевое трудоустройство, вести рекрутинг кадров разных квалификаций и возрастов, создавать совместные участки, лаборатории, мастерские с привлечением собственного персонала для обеспечения качества профессиональной подготовки;

**б) целевая договорная подготовка** (профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка, ученичество, практика, аттестация на разряд), как эффективный механизм частно-государственного партнерства бизнес-сообщества и профессионального образования уже используется 90% работодателей. Например, в строительной отрасли особое распространение получил корпоративный договор, который регулирует весь сегмент внутрифирменного обучения, а в соответствии с Трудовым кодексом со всеми обучающимися заключается **ученический договор**;

**в) массовая подготовка предпринимательского (среднего) класса**, в том числе, подготовка высококвалифицированных рабочих, **мастеров**, возрождение российского **фермерства**, собственников личного подсобного хозяйства, малого предпринимательства и **ремесленничества**. Понятия: *«ремесленник», «ремесленная деятельность»* сегодня широко используются в национальных законодательствах многих стран мира. Кроме того, это общепринятая терминология ООН и ВТО. К ремесленным предприятиям относятся малые бизнес-структуры (*в т.ч. индивидуальные предприниматели*), которые обеспечивают население товарами и услугами и, в отличие от трудовых мигрантов, уплачивают налоги в местный бюджет. По оценкам Ремесленной палаты России сегодня ремесленной деятельностью у нас занимаются не

менее 5 млн человек. Специфика ремесленничества состоит в том, что это многопрофильный, многофункциональный рабочий и специалист среднего звена, одновременно умеющий выполнять, как сугубо производственные функции, так и организационно-управленческие.

Массовая подготовка российского ремесленничества на базе АУ СПО (*вместо подготовки «прикладных бакалавров», которые не востребованы работодателями*) и государственно-общественно-корпоративная поддержка открытия ими собственного малого бизнеса есть один из мотивационных механизмов не только создания и модернизации 25 млн рабочих мест, воспитания цивилизованного налогоплательщика, но и формирования нравственной экономики.

*Ключевые слова: концепция, Центр профессиональных квалификаций, компетенции, финансирование.*

#### **Библиографический список:**

1. Проект. Концепция развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций. ФИРО, 2012 г.
2. Никитин М.В. Предпринимательский колледж: концепция государственно-частного партнерства // Профессиональное образование. Столица. – 2011. – №10. – с. 29
3. Никитин М.В. Центры прикладных квалификаций: концептуальные подходы // Аккредитация в образовании. – 2012. – №58.
4. Олейникова О.Н. Инновационная модель развития профессионального образования в Москве // Профессиональное образование. Столица. – 2012. – №10. – с. 12.