



## **«СЕТЕВАЯ ШКОЛА МЕТОДИСТОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Приоритеты развития профессионального  
образования Тюменской области:  
Проблемы. Пути решения

Презентация подготовлена на основе  
материалов МОН РФ (Ким Г.Л.) и АСИ





# Майские указы 2018. Образование: ключевые точки

12 приоритетных проектов

«Задача Правительства заключается в том, чтобы наполнить их конкретикой. Для этого, на мой взгляд, необходимы 4 составляющие: четкое планирование, финансовые ресурсы, кадры и эффективно работающие механизмы»

Д.А. Медведев



цель 01

обеспечение глобальной конкурентоспособности **российского образования**, вхождение РФ в число 10 ведущих стран мира по качеству **общего образования**

цель 02

воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ исторических и национально-культурных традиций

Задачи



2 создание современной и безопасной **цифровой образовательной среды**, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней



4 модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и **гибких образовательных программ**



5 формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся



6 формирование системы **непрерывного обновления** работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая компетенции в области цифровой экономики всеми желающими



7 внедрение национальной **системы профессионального роста** педагогических работников, охватывающей не менее 50 % учителей образовательных организаций



8 формирование системы **профессиональных конкурсов** в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста



1 внедрение на уровнях основного общего образования **новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий**, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс, а также обновление содержания и совершенствование методов **обучения предметной области «Технология»**



3 создание **условий для раннего развития детей** в возрасте до трех лет, реализация программы психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье



9 создание условий для развития наставничества **поддержки общественных инициатив** и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства)



10 увеличение не менее чем в два раза **количества иностранных граждан**, обучающихся в образовательных организациях высшего образования и научных организациях, а также реализация комплекса мер по трудоустройству лучших из них в Российской Федерации



# Цель и задачи

Разработать **программу развития профессиональных образовательных организаций в субъектах Российской Федерации**, предусматривающую меры по развитию инфраструктуры, кадрового потенциала, созданию современных условий для реализации профессиональных образовательных программ, а также планируемые сроки аккредитации таких организаций в соответствии со стандартами «Ворлдскиллс»

*Протокол от 21 ноября 2017 г. № 7 заседания организационного комитета по подготовке и проведению мирового чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс» в г. Казани в 2019 году*

Обеспечить **внедрение программы модернизации образовательных организаций**, реализующих образовательные программы **среднего профессионального образования**, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров

*Перечень поручений Президента Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 321ГС, п. 5 «б»*





# Цель, задачи и ожидаемые результаты Программы

Инфраструктура ЦПД, СЦК, ЦОПП, чемпионаты WS



**задача 1.** Развитие в субъектах РФ современной инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров;



**задача 2.** Формирование кадрового потенциала ПОО для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации;



**задача 3.** Создание современных условий для реализации основных профессиональных программ СПО, ДПО и профессиональной подготовки;



**задача 4.** Формирование условий для создания опережающей подготовки кадров на базе ПОО, минимизирующей кадровые дефициты

Квалифицированные кадры

Современные условия, обновление МТБ

Опережающая подготовка



Показатель	Тип показателя	Базовое значение ( 2017 год)	Период, год		
			2018 год	2019 год	2020 год
Выпускников образовательных ОО, реализующих программы СПО, показавших уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс (тыс. чел. /год)	основной	2,5	10	30	50
Количество <b>СЦК</b> в субъектах РФ аккредитованных по стандартам Ворлдскиллс Россия (шт.)	аналитический	85	115	125	175
Количество центров проведения демонстрационного экзамена ( <b>ЦПДЭ</b> ) (шт.)	аналитический	278	563	671	815
Количество центров опережающей профессиональной подготовки ( <b>ЦОПП</b> )( шт.)	аналитический	-	20	35	45



# Инклюзивное профессиональное образование

## Создание доступных условий получения профессионального образования

513

Число образовательных организаций

\* Увеличение лиц с ОВЗ и инвалидностью получающих СПО 2014 год - 28 773 чел 2018 - 50 736 чел

25 тыс.

Обучается на программах СПО

\* В НПА включены специальные требования для получения профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ

25 тыс.

Обучается на программах профобучения

\* Создан Федеральный методический центр, 85 базовых ПОО, 25 РУМЦ по 8 направлениям подготовки,

\* Функционируют порталы информационной и методической поддержки инклюзивного СПО

## Содействие последующему трудоустройству выпускников

Принятие программ сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве

### Лидеры по трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ:

Красноярский край (79,52%), Алтайский край (74,68%), Липецкая область (73,68%), Московская область (72,73%), Саратовская область (72,22%)

## Аблимпикс - эффективный механизм содействия трудоустройству людей с инвалидностью

II Национальный чемпионат  
1680 участников

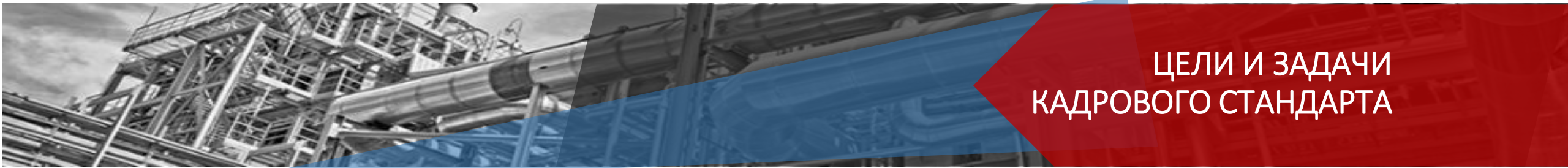
513 выпускников

1242 (73,9%)  
Трудоустроено

389 (75,8%)  
Трудоустроено

из них 762 (45,3%)  
Продолжают обучение

из них 142 (27,7%)  
Продолжают обучение



## ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОГО СТАНДАРТА

**КАДРОВЫЙ СТАНДАРТ** – это стандарт современных управленческих практик, встроенных в систему управления регионом и направленных на обеспечение промышленности (экономики) региона требуемыми высококвалифицированными кадрами

**КЛЮЧЕВАЯ ЦЕЛЬ:** повышение инвестиционной привлекательности регионов за счет наличия качественного кадрового ресурса для запуска новых и обеспечения действующих производств.

### ЗАДАЧИ:

- Выстраивание в регионах сквозного межведомственного процесса кадрового обеспечения региональной экономики
- Повышение эффективности процессов подготовки и переподготовки кадров для экономики региона, в том числе в соответствии с мировыми стандартами и требованиями работодателей
- Использование стандарта для оценки и контроля эффективности субъектов реализации кадровой политики в регионе
- Систематизация основных положений, механизмов и инструментов обеспечения кадрами региональной промышленности (экономики). Тиражирование эффективных практик

## СТРУКТУРА КАДРОВОГО СТАНДАРТА 1.0

- ✓ Прогнозирование потребности в кадрах
- ✓ Навигация по востребованным и перспективным профессиям
- ✓ Практико-ориентированное (дуальное) профессиональное обучение
- ✓ Инженерная подготовка в вузах с учетом требований работодателей

Реализация ключевых  
элементов региональной  
модели кадрового  
обеспечения

- ✓ Повышение квалификации педагогических кадров
- ✓ Независимая оценка качества подготовки кадров
- ✓ Мониторинг трудоустройства выпускников

- ✓ Наличие стратегии кадрового обеспечения
- ✓ Контроль на уровне высшего должностного лица субъекта РФ
- ✓ Наличие координатора процесса
- ✓ Принятие нормативно-правовых актов

Создание условий

Информационное,  
материально-  
техническое  
обеспечение

- ✓ Обеспечение доступной учебно-методической и материально-технической базой для реализации образовательного процесса
- ✓ Обеспечение прозрачности принятия управленческих решений

## ГРАНИЦЫ ВНЕДРЕНИЯ КАДРОВОГО СТАНДАРТА

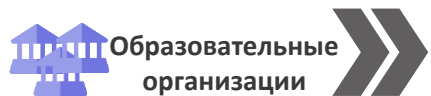
**Стандарт** предусматривает определение **границ внедрения Кадрового стандарта**, отражающих текущую и перспективную потребность региона в кадровом обеспечении. В рамках апробации регионы разработали планы внедрения Кадрового стандарта



Определение стейкхолдеров («заказчиков») подготовки кадров: ключевых действующих предприятий-работодателей и субъектов инвестиционной деятельности (потенциальных работодателей), наиболее значимых или критичных для региональной экономики



Определение 10-15 наиболее значимых для стейкхолдеров, востребованных и перспективных компетенций, на которых будут сосредоточены усилия. Перечень формируется из профессий СПО, ВО, а также 1-2 новых для региона профессий



Определение опорных образовательных организаций СПО, ВО и ДПО, участвующих в реализации модели

### ПИЛОТНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ



- Производство электрооборудования
- Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство
- Оптовая и розничная торговля
- Производство транспортных средств
- Строительство
- Производство машин и оборудования
- Металлургическое производство
- Производство пищевых продуктов

### ПИЛОТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

378 компетенций для апробации, из которых:



### ПИЛОТНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ



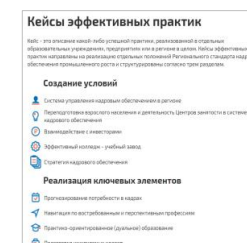


# БИБЛИОТЕКА ЭФФЕКТИВНЫХ ПРАКТИК КАДРОВОГО СТАНДАРТА

## ОПИСАНИЕ И ТИРАЖИРОВАНИЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ВНЕДРЕНИЯ КАДРОВОГО СТАНДАРТА – БИБЛИОТЕКА ЭФФЕКТИВНЫХ ПРАКТИК



- ✓ Описание **целевых требований к элементам системы кадрового обеспечения** по всем основным положениям (с возможностью прикладывания стандартов и методик)
- ✓ Структурированное описание **эффективных региональных практик (кейсов)** по реализации отдельных положений Кадрового стандарта (с возможностью верификации практики экспертом)
- ✓ **Взаимосвязь** между целевыми требованиями, описанными кейсами, «держателями» практик (с их контактами)



### Регионы, описавшие эффективные практики:

- Белгородская область
- Владимирская область
- Краснодарский край
- Красноярский край
- Липецкая область
- Мурманская область
- Новосибирская область
- Пермский край
- Республика Татарстан
- Самарская область
- Свердловская область
- Тамбовская область
- Тюменская область
- Хабаровский край
- Челябинская область
- Ярославская область
- Республика Саха (Якутия)
- Чувашская республика
- Ульяновская область

Более  
200  
эффективных  
практик

описанных  
региональных  
практик в базе

[www.wikiregstandard.ru](http://www.wikiregstandard.ru)

### Положения, по которым имеются описанные практики:

- Система управления кадровым обеспечением в регионе
- Взаимодействие с инвесторами
- Стратегия кадрового обеспечения
- Прогнозирование потребности в кадрах
- Навигация по востребованным и перспективным профессиям
- Практико-ориентированное (дуальное) образование
- Подготовка инженерных кадров
- Подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических кадров
- Независимая оценка качества подготовки кадров
- Мониторинг трудоустройства выпускников
- Опережающая подготовка кадров
- Методическая база образовательного процесса
- Государственно-частное партнерство в сфере образования и материально-техническая база образовательного процесса

## ЗАПРОСЫ, ВЫЯВЛЕННЫЕ В ХОДЕ АПРОБАЦИИ КАДРОВОГО СТАНДАРТА

В ПРОЦЕССЕ АПРОБАЦИИ КАДРОВОГО СТАНДАРТА ВЫЯВЛЕНЫ ОТДЕЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ - «ЗОНЫ РОСТА», ТРЕБУЮЩИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ПРОРАБОТКИ НА ПОСЛЕДУЮЩИХ ЭТАПАХ. ТЕМ НЕ МЕНЕЕ, ЧАСТЬ ПРОРАБОТАННЫХ ПРАКТИК УЖЕ СЕЙЧАС ПОЗВОЛЯЮТ УКРУПНЕННО СФОРМИРОВАТЬ **ЦЕЛЕВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ** К МОДЕЛИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПО ДАННЫМ ОБЛАСТЯМ И МОГУТ БЫТЬ **ТИРАЖИРОВАНЫ**

1. Включение в процесс кадрового обеспечения институтов регулирования рынка труда и занятости *(включение служб занятости как активного участника процесса, механизмов дополнительного профессионального образования и краткосрочных курсов подготовки и переподготовки и т.д.)*
2. Разработка требований к механизмам опережающей подготовки кадров *(точечная подготовка кадров под требования инвесторов и высокотехнологичных МСП, подготовка кадров для новых рынков и технологий: НТИ, FutureSkills, цифровая экономика, новые форматы обучения – дистанционное обучение)*
3. Разработка и нормативное закрепление механизмов и инструментов сетевого взаимодействия участников образовательного процесса *(модель финансирования и требования к участникам реализации образовательных программ в сетевой форме, механизмы и площадки координации участников сетевого взаимодействия и т.д.)*
4. Разработка модели эффективного колледжа *(формирование механизмов частно-государственного партнерства в образовании, механизмы материально-технического обеспечения образовательного процесса и т.д.)*
5. Разработка модели распределения ответственности и межведомственного взаимодействия *(типовые требования к функционалу и результатам работы Координационного совета по кадрам и Координатора)*

Стратегическая сессия  
«Модернизация Служб занятости»

Совместно с Минтрудом России,  
Рострудом, Минэк РФ

Дорожная карта развития  
кружкового движения НТИ

Программа развития цифровой  
экономики

Методические  
рекомендации по  
реализации  
образовательных  
программ в сетевой форме

Серия сессий и экспертных  
панелей по вопросам  
кадрового обеспечения  
региональной экономики

Совместно с региональными  
экспертами и ответственными лицами



## КАДРОВЫЙ СТАНДАРТ 2.0 КЛЮЧЕВЫЕ ДОПОЛНЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АПРОБАЦИИ

### 1. ВКЛЮЧЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ПО УЧЕТУ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ:

- A. УЧЕТ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ПРИ РАЗРАБОТКЕ МОДЕЛИ И СТРАТЕГИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНА
- B. ВКЛЮЧЕНИЕ В ПРОЦЕСС КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

### 2. УЧЕТ МЕХАНИЗМОВ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА:

- A. ПРИ РАЗРАБОТКЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ
- B. ПРИ РАЗРАБОТКЕ СХЕМ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

### 3. УТОЧНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К СТРАТЕГИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ:

- A. ТРЕБОВАНИЯ К РАЗРАБОТКЕ МОДЕЛИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
- B. ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ И СОДЕРЖАНИЮ СТРАТЕГИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

### 4. УТОЧНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ФУНКЦИОНАЛУ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ И МЕЖВЕДОМСТВЕННОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

# Ключевые направления деятельности методических служб ПОО ТО:

## РЕЗЮМЕ:

- 1. Работа с кадрами:** командное обучение ВСЕГО коллектива, использование продуктивных образовательных технологий (уход от фронтальной работы); работа с кадровым резервом; работа с молодыми кадрами.
- 2. Работа с программами:** корректировка и обновление в соответствии с ФГОС, требованиями работодателя, ОБУЧАЮЩИХСЯ и спецификой ТО **продуктивная работа ПТГ в ПОО**; профилизация ВСЕХ дисциплин и МДК, **экспертиза УМК**; разработка современных оценочных средств (КОС).
- 3. Изменение уклада ПОО:** пересмотр календарного графика; модульный подход к реализации программ; создание единого воспитательного пространства.
- 4. Реализация ключевых направлений развития профессионального образования ТО:**
  - **Цифровизация:** разработка и запись онлайн курсов по МДК и ПД (либо взаимодействие с ПОО в сети ТО), Электронный колледж.
  - **Сетевая форма реализация программ:** комплексные курсовые/дипломные работы, включение работодателя в процесс реализации программ (целевое обучение; обучение на базе предприятия по определенному модулю).
  - **Одаренные дети:** усиление работы в данном направлении; Студенческое самоуправление; индивидуальные учебные планы; профориентация.



**Благодарю за внимание**