

Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области
дополнительного профессионального образования
«Тюменский областной государственный институт развития регионального образования»
(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)
Центр непрерывного профессионального образования
Отдел программно-методического сопровождения профессионального образования

[Дата]

Сопровождение реализации «Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста»

Тюмень
2017

УДК 377.352 (377.354)
ББК 74.5
И 89

*Рекомендовано к печати редакционно-издательским
советом ТОГИРРО*

Составитель: Киселева Ю.С.

Сопровождение реализации «Регионального стандарта кадрового обеспечения
промышленного роста»: Методические рекомендации – Тюмень, ТОГИРРО, 2017. - 23 с.

В методических рекомендациях представлен анализ реализации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в Тюменской области с учетом практико-ориентированной (дуальной) модели обучения. Освещены основные приоритеты развития системы СПО ТО. Рассмотрены ключевые показатели прогнозирования кадровых потребностей рынка труда для формирования регионального заказа на подготовку кадров, сформированы выводы и даны рекомендации по основным направлениям реализации проекта «Регионального стандарта промышленного роста» в Тюменской области.

Методические рекомендации могут быть использованы преподавателями образовательных организаций в процессе повышения квалификации педагогических и управленческих кадров системы среднего профессионального образования.

Одобрено на заседании Центра непрерывного профессионального образования ТОГИРРО

(протокол № ____ от _____.), рекомендовано к опубликованию.

Рецензенты:

Составитель:

Киселева Ю.С. методист отдела программно-методического сопровождения профессионального образования ЦНПО ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

© ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», 2017

© Киселева Ю.С., 2017

Содержание

Введение	3
1. Основные приоритеты развития системы среднего профессионального образования	5
2. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста. Общие Положения.....	7
3. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям.....	9
4. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям.....	16
5. Реализация механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.....	20
6. Механизмы реализации независимой оценки качества подготовки кадров.....	24
Глоссарий	28
Список литературы	29
Приложение	30

ВВЕДЕНИЕ

В субъектах федерации развиваются разные подходы к прогнозированию рынков труда и рынков образовательных услуг как взаимосвязанных явлений. Реальность структуры российских рынков труда и образования состоит в их существенной региональной сегментации. В связи с этим возникает ряд проблем: низкая эффективность процессов подготовки кадров для экономики региона, отсутствие системной оценки и контроля эффективности субъектов реализации кадровой политики в регионе, отсутствие системной подготовки кадров в соответствии с мировыми стандартами и требованиями работодателей, отсутствие координированных политик на уровне региона в сфере подготовки кадров для промышленности. Решению данных проблем способствует содержание **Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста.**

В сентябре-ноябре 2016 г. началось внедрение Стандарта в 20 пилотных регионах, в состав которых входит Тюменская область, через проведение стратегических сессий со всеми основными участниками кадрового обеспечения каждого региона.

По результатам пилотного внедрения Стандарта будет проведена оценка его эффективности, доработка, и тиражирование на все регионы Российской Федерации (РФ).

Региональный стандарт предназначен для применения высшим должностным лицом субъекта, РФ региональными органами исполнительной власти, отраслевыми, профессиональными организациями, партнерствами и работодателями.

Целью кадрового стандарта является определение минимально необходимого набора принципов и инструментов для обеспечения потребности промышленности (экономики) региона в высококвалифицированных кадрах и способствовать их внедрению в субъектах РФ.

Задачи кадрового стандарта:

- повысить эффективность процессов подготовки кадров для экономики региона;
- использовать стандарт для оценки и контроля эффективности субъектов реализации кадровой политики в регионе;
- внедрять механизмы совершенствования систем среднего профессионального образования (СПО), высшего образования (ВО), дополнительное профессиональное образование (ДПО), а также дополнительного образования детей;
- обеспечить подготовку кадров в соответствии с мировыми стандартами и требованиями работодателей;
- систематизировать основные положения, механизмы и инструменты обеспечения кадрами региональной промышленности (экономики);
- тиражировать эффективные практики.

В основе Стандарта лежат положения, сгруппированные по следующим направлениям:

Положение 1. Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы подготовки кадров и их закрепление в региональной стратегии кадрового обеспечения.

Положение 2. Принятие ключевых решений и контроль работ по кадровому обеспечению промышленности (экономики) на уровне высшего должностного лица субъекта.

Положение 3. Наличие координатора.

Положение 4. Принятие нормативно-правовых актов.

Положение 5. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям

Положение 6. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям.

Положение 7. Реализация механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения

Положение 8. Подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств

Положение 9. Реализация механизмов подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

Положение 10. Реализация независимой оценки качества подготовки кадров.

Положение 11. Реализация механизмов мониторинга трудоустройства выпускников.

Положение 12. Обеспечение качественной материально-технической и методической базой для реализации образовательного процесса.

Региональный стандарт учитывает результаты реализации системного проекта Агентства «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», результаты движения WorldSkills Russia (WS), лучшие практики кадрового обеспечения субъектов Российской Федерации.

Системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» одобрен решением Наблюдательного совета Автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив (АСИ) по продвижению новых проектов» 14 ноября 2013 года.

Дуальное образование является одним из инструментов повышения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности российских регионов за счет подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности.

21 октября 2013 года на заседании рабочей группы АСИ были определены критерии отбора регионов в пилотный проект по внедрению системы дуального образования, сформирована стратегия, определён вектор направления усилий по реализации пилотного проекта. Тюменская область (ТО) вошла в перечень регионов, реализующих пилотный проект, и является одним из лидеров по реализации основных направлений кадрового стандарта.

1. Основные приоритеты развития системы Среднего профессионального образования

Внедрение новых ФГОС, формирование условий для реализации образовательных программ в соответствии с требованиями мировых стандартов и передовых технологий способствует реализации Приоритетного проекта **Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста**.

Реализация проекта способствует созданию конкурентоспособной системы среднего профессионального образования (СПО), обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями, обеспечив увеличение к концу 2020 года до 50 тыс. человек численности выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия.

Основные приоритеты развития системы СПО представлены на рисунке 1. Высокое качество подготовки выпускников системы среднего профессионального образования обеспечивается за счет внедрения новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) СПО, соответствующих современным стандартам и передовым технологиям (в т.ч. профессиональным стандартам и требованиям *Worldskills Rusa (WSR)*, включающим проведение демонстрационного экзамена в рамках государственной итоговой аттестации. На базе межрегиональных и специализированных центров компетенций проводятся демонстрационные экзамены с участием экспертов движения «Молодые профессионалы *Worldskills (WS)*».

Сформированы условия для реализации образовательных программ, соответствующих лучшим современным стандартам и передовым технологиям путем модернизации материально-технической базы образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, и повышения квалификации управленческих и педагогических кадров.



Рис.1. Основные приоритеты развития системы СПО

Для вовлечения работодателей в обновление материально-технической базы образовательных организаций, разработку и реализацию образовательных программ будут внедрены практико-ориентированные (в том числе, дуальная) модели обучения, расширена практика создания базовых кафедр и иных подразделений на предприятиях, развитие практики подготовки на основе договоров целевого обучения, а также сетевого взаимодействия образовательных организаций и предприятий, в том числе за счет введения налоговых стимулов и новых моделей управления образовательной организацией, проведения отраслевых чемпионатов профессионального мастерства.

Контрольно-измерительные материалы для демонстрационного экзамена разрабатываются и актуализируются с учетом требований *WSR* и профессиональных стандартов. Новые ФГОС СПО апробируются в учебных центрах межрегиональных центров компетенций, которые являются координационными и экспериментальными площадками федеральных учебно-методических объединений среднего профессионального образования. Межрегиональные центры компетенций обеспечивают учебно-методическую поддержку внедрения новых ФГОС СПО по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям, сетевое взаимодействие профессиональных образовательных организаций и масштабное распространение передовых практик в регионах [4].

Важным механизмом сопряжения требований современных стандартов и передовых технологий с образовательным процессом является проведение отраслевых, корпоративных, региональных, национальных чемпионатов с участием всех субъектов Российской Федерации, а также корпоративных чемпионатов «Молодые профессионалы (*WSR*)». В состав федеральных учебно-методических объединений среднего профессионального образования входят эксперты движения «Молодые профессионалы (*WSR*)», что обеспечивает трансляцию требований *WSR* в ФГОС СПО и примерные образовательные программы. На базе тренировочных полигонов межрегиональных центров компетенций и специализированных центров компетенций проходит подготовка кандидатов в национальную сборную - призеров региональных и национальных чемпионатов, а также адаптация практики тренировки сборной для применения при реализации основных образовательных программ в системе среднего профессионального образования.

Наращивание масштаба движения «Молодые профессионалы» проводится поэтапно, за счет расширения охвата регионов чемпионатным движением, создания сети межрегиональных и специализированных центров компетенций, подготовки экспертов и тренеров, сертифицированных Ворлдскиллс Россия.

Ключевым направлением деятельности Академии *WSR* является трансляция в систему подготовки кадров для среднего профессионального образования лучших отечественных и мировых практик выполнения профессиональных действий и подготовки кадров, полученные в рамках подготовки и проведения Мирового чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам Ворлдскиллс в 2019 году и формирования его наследия.

Данные о результатах демонстрационного экзамена, региональных и национальных чемпионатов профессионального мастерства «Молодые профессионалы (*WSR*)» регистрируются в базе данных «Программы мониторинга, сбора и обработки данных информационных систем соревнований CIS (eSim)» Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (*WSR*)».

Таким образом, к 2020 году будет сформирована и апробирована новая модель конкурентоспособной системы среднего профессионального образования: внедрены новые ФГОС СПО, созданы межрегиональные и специализированные центры компетенций, профессиональное сообщество экспертов и тренеров, региональные и национальная сборная профессионального мастерства.

Проведение демонстрационного экзамена в 2017 году реализуется в пилотном формате в рамках внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в 21 субъекте Российской Федерации. Участие других субъектов Российской Федерации осуществляется в соответствии с заявками от региональных органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере профессионального образования [4].

Несмотря на то что реформа российской системы профессиональных квалификаций находится в начальной фазе и внедрение новых профессиональных стандартов в массовом порядке фактически только начинается, было бы полезно уже сейчас организовать работу по подготовке нового поколения соответствующих взаимосвязанных и современных классификаторов социально-экономической сферы, а также всей цепочки управленческих процессов, нормативно-правовой базы, обеспечивающих эффективное взаимодействие всех стейкхолдеров в этой сфере [3].

Проблема обеспечения соответствия между имеющимися навыками работников, приобретенными в процессе обучения, и теми навыками, которые действительно играют решающую роль для успешной трудовой деятельности, является предметом постоянных усилий со стороны отечественных и международных организаций.

Задачи опережающего развития системы среднего профессионального образования, связанные с переходом России на путь «новой индустриализации» и импортозамещения определяют новые подходы к разработке образовательных программ, механизмам оценки и мониторинга качества подготовки рабочих кадров с учетом актуальных международных стандартов. Современные механизмы внешней оценки профессиональных компетенций дают возможность определить направления совершенствования деятельности конкретной образовательной организации с целью соответствия лучшим мировым образцам подготовки профессиональных кадров.

Целью реализации приоритетных направлений развития СПО является обеспечение устойчивого и успешного экономического развития региона на основе принципов:

- Формирование качественного контингента учреждений СПО.
- Сетевое взаимодействие профессиональных образовательных организаций.
- Включенность профессиональных образовательных организаций в систему подготовки «кадров под ключ» для инвестиционных проектов.
- Активное участие работодателей в образовательном процессе (дополнения и изменения вариативной части содержания основных профессиональных образовательных программ).
- Участие в новых передовых практиках апробации и внедрения новых стандартов.

Включение формата демонстрационного экзамена в процедуру государственной итоговой аттестации обучающихся профессиональных образовательных организаций – это модель независимой оценки качества подготовки кадров, содействующая решению нескольких задач системы профессионального образования и рынка труда без проведения дополнительных процедур. Прежде всего, соответствующая процедура обеспечивает качественную экспертную оценку в соответствии с международными стандартами, так как в предлагаемой модели экспертное участие, в том числе представителей работодателей требует подтверждения квалификации по стандартам *WSR* [6].

2. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста. Общие Положения

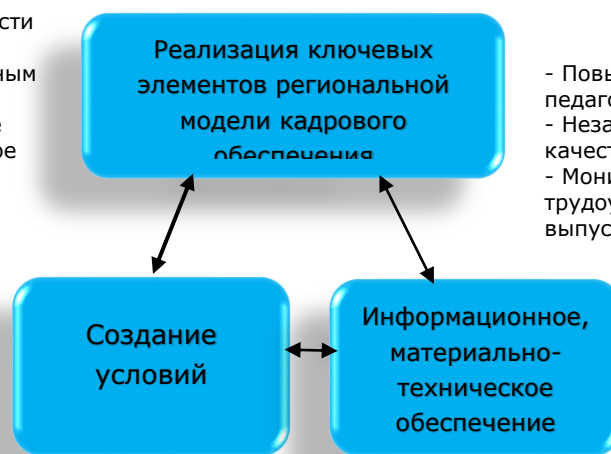
Новая система профессиональных квалификаций, затрагивает как рынок труда, так и рынок образовательных услуг, сближая понятийный аппарат этих рынков. Профессиональные квалификации являются основным связующим звеном между рынком труда и сферой подготовки кадров.

На сегодня проблемы, существующие у региональных рынков труда, не теряют своей злободневности. Среди основных вызовов можно указать ограниченность трудовых ресурсов, старение трудоспособного населения, образовательную миграцию выпускников школ из отдаленных регионов в образовательные мегаполисы, невозвращение их в родной регион после получения образования, подготовку по невостребованным специальностям. Все это, как следствие, ведет к дисбалансу спроса и предложения на рынке труда, появлению структурной безработицы, росту напряженности на рынке труда и прочим факторам дестабилизации [3].

В 2015 году было разработано «Положение о Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста» (далее – Положение) [1]. Структура основных положений стандарта представлена на рисунке 2.

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

1. Наличие стратегии кадрового обеспечения
2. Контроль на уровне высшего должностного лица субъекта РФ
Наличие координатора процесса
3. Принятие нормативно-правовых актов



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

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

Рис.2. Структура основных положений стандарта

Данное поручение реализуется АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» совместно с региональными органами власти, Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации, Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров *WSR*. Стандарт учитывает результаты реализации системного проекта Агентства «Подготовка рабочих кадров, соответствующих

требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», результаты развития движения WS в России, лучшие практики кадрового обеспечения субъектов Российской Федерации [4].

Стандарт предназначен для применения высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации, региональными органами исполнительной власти, отраслевыми, образовательными организациями, партнерствами и работодателями в качестве руководства для реализации проектов по внедрению модели кадрового обеспечения промышленного роста в регионе.

Основой положений стандарта является взаимосвязь прогнозирования потребности в кадрах, актуализация подготовки специалистов с учетом требований работодателей, что находит свое отражение в реализации практико-ориентированного (дуального) обучения с дальнейшим мониторингом трудоустройства выпускников.

Основные положения стандарта требуют создания оптимальных условий успешной реализации, выраженных в наличии закрепленных нормативно-правовых документов, информационном и материально-техническом обеспечении.

Стандарт кадрового обеспечения промышленного роста региона разработан в соответствии с пунктом 16 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по импортозамещению от 3 октября 2015 г. № 2: «Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации совместно с Минобрнауки России, союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «WSR», автономной некоммерческой организации «АСИ по продвижению новых проектов» проработать вопрос внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, включающего в себя механизмы обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности посекторным рабочим профессиям на основе международных стандартов подготовки

Общая модель кадрового обеспечения региона включает в себя следующие составляющие:

1. *Координационный совет при главе региона, в функционал которого входит:* Принятие решений по межведомственным вопросам, решение конфликтных ситуаций, подготовка предложений по назначению координатора, подготовка предложений по распределению финансирования, подготовка предложений по внесению изменений в нормативно-правовые акты.

2. Так же в состав модели входит *региональный координатор*, выполняющий: оперативную координацию взаимодействия участников, консолидированного заказа, координацию использования МТР разными участниками, курирование независимой оценки качества подготовки кадров, мониторинг процесса подготовки кадров и подготовка аналитических отчетов.

На всех этапах реализации проекта происходит тесное взаимодействие предприятий-работодателей, как заказчиков кадров и исполнителей, таких как организации среднего профессионального, высшего и дополнительного образования. Подобное взаимодействие необходимо для эффективной реализации основных положений проекта в контексте развития дуального обучения в регионе [1].

Реализация проекта способствует повышению эффективности процессов подготовки кадров для экономики региона; использованию стандарта для оценки и контроля эффективности субъектов реализации кадровой политики в регионе; внедрению механизмов совершенствования систем СПО, ВО, ДПО, а также дополнительного образования обучающихся; обеспечению подготовки кадров в соответствии с мировыми стандартами и требованиями работодателей [7]. Ключевыми этапы кадрового обеспечения представлены на рисунке 3.

Традиционным способом решения проблемы дисбаланса спроса и предложения на рынке труда является разработка методов и инструментариев прогнозирования потребности экономики в кадрах в разрезе уровней образования, специальностей/направлений подготовки. Контрольные цифры приема формируются таким образом, чтобы к моменту окончания учебного заведения численность выпускников равнялась дополнительной потребности экономики в кадрах по соответствующим специальностям/направлениям подготовки. При этом учитываются ограничения на ресурсы, экономические и/или социальные приоритеты, мнения экспертов и прочее.

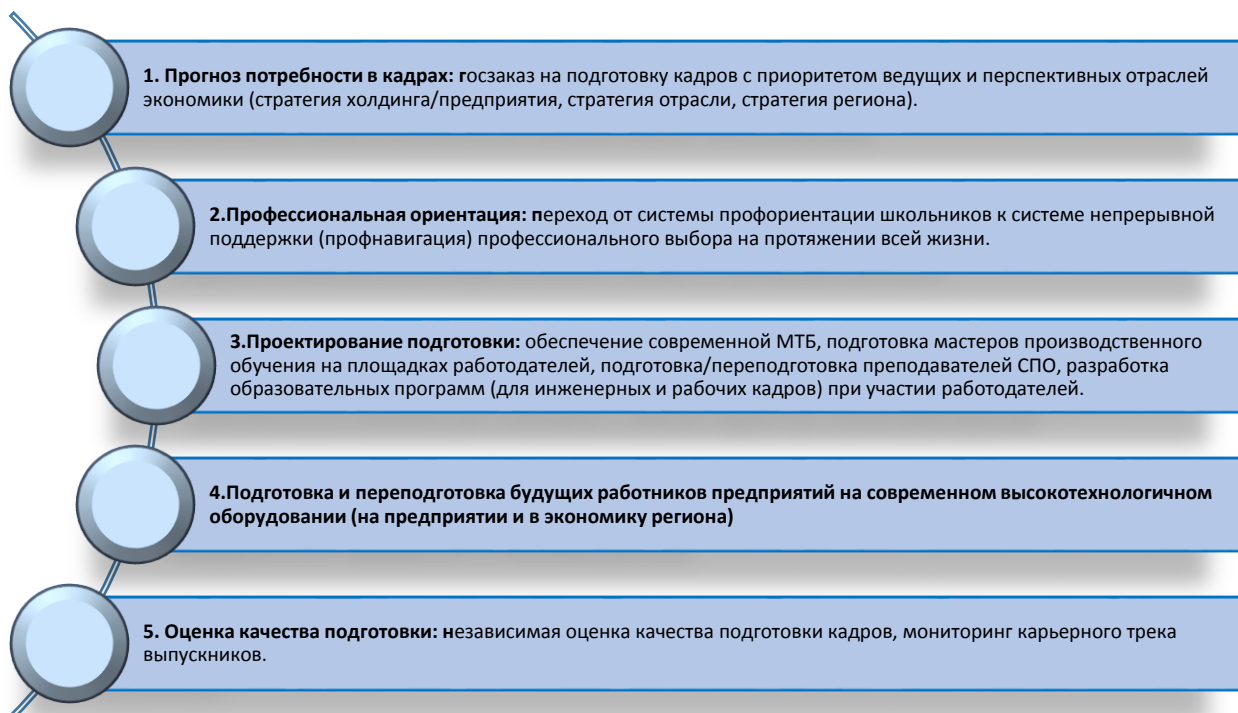


Рис. 3. Ключевые этапы кадрового обеспечения представлены на

Все перечисленные на рисунке 3 элементы являются факторами успешного развития профессионального обучения. Ключевой целью реализации стандарта является определение минимально необходимый набор принципов и инструментов для обеспечения потребности промышленности (экономики) региона в высококвалифицированных кадрах и способствовать их внедрению в субъектах РФ.

3. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям.

Проблема обеспечения соответствия между спросом и предложением квалификаций и компетенций на рынке труда становится все более актуальной и для нашей страны. Создание в субъектах Российской Федерации системы мониторинга качества подготовки кадров является одним из важных мероприятий комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р [1]. Разработанная система мониторинга подготовки кадров позволит количественно определять разницу между навыками выпускников и потребностями рынка труда и на базе этих данных проводить эффективные изменения в программах подготовки студентов профессиональных образовательных организаций.

В результате активизации процессов модернизации и внедрения инноваций происходит изменение структуры производства и занятости по видам экономической деятельности. На рынках труда региона изменяется спрос на уровни образования, профессии и квалификации. Обеспечение сбалансированности спроса и предложения вызывает необходимость опережающей подготовки кадров в системе профессионального образования, чаще всего в условиях несформировавшегося спроса на новые профессии.

В связи с необходимостью ежегодного обновления вариативной части основных профессиональных образовательных программ квалификационный запрос предприятий и организаций реального сектора экономики целесообразно прогнозировать хотя бы с горизонтом 3–5 лет [3].

Для планирования кадровой обеспеченности региона необходимо одновременно учитывать экономические, трудовые, демографические, образовательные и социальные процессы и

происходящие в них изменения, что позволит всесторонне оценить ситуацию, разработать комплекс взаимосвязанных мер для стимулирования развития и повышения эффективности использования имеющегося потенциала, создать новые рабочие места и механизмы их обеспечения рабочей силой. Необходимы также инструменты оценки последствий принимаемых решений и их влияния на социально-экономическое развитие территории.

Практика использования кадровых прогнозов для формирования заказа на подготовку кадров в региональных системах профессионального образования различна, рассмотрим основные составляющие модели прогнозирования.

При разработке прогноза баланса трудовых ресурсов в Тюменской области на 2016–2018 годы за основу принят отчетный баланс трудовых ресурсов за 2014 год, разработанный территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области (далее – Тюменьстат).

Демографическая ситуация в Тюменской области сохраняет положительную динамику за последние несколько лет. По данным Тюменьстата, численность населения Тюменской области на начало 2015 года составила 1429,2 тыс. человек, увеличившись по сравнению с началом 2014 года на 19,8 тыс. человек.

По состоянию на 01.01.2016 в качестве безработных в органах службы занятости населения зарегистрировано 4950 человек, уровень регистрируемой безработицы составил 0,71% от численности экономически активного населения.

При этом наблюдается незначительный рост уровня безработных граждан по методологии Международной организации труда (МОТ). В течение 2015 года данный показатель увеличился на 0,4 п.п. по сравнению с началом текущего года и за ноябрь 2015 года составил 5,9%.

По сравнению с уровнем прошлого года потребность работодателей в работниках снизилась с 28,9 тыс. вакансий до 19,4 тыс. вакансий. Несмотря на отсутствие масштабных сокращений штата, в ряде отраслей имеет место локальная оптимизация, связанная с высвобождением работников, что в условиях экономической неопределенности и ограниченного предложения рабочих мест может оказывать негативное воздействие на уровень безработицы в ближайшей перспективе.

На фоне положительной динамики демографической ситуации и ситуации на рынке труда Тюменской области наблюдается снижение численности трудовых ресурсов в 2015 году, с последующим ростом в 2016–2018 годах. Основной причиной этому послужило значительное снижение числа иностранных трудовых мигрантов (2015 году численность иностранных трудовых мигрантов снизилась почти на 50%, в 2016–2018 годах стабилизируется на уровне 15 тысяч человек).

Способствовать росту трудовых ресурсов в Тюменской области в прогнозируемом периоде 2016–2018 годы будет рост численности работающих лиц старше пенсионного возраста (удельный вес в численности трудовых ресурсов возрастет с 3,8% в 2015 году до 3,9% в 2018 году).

Между тем, в течение 2015 года в регионе имела место общая экономическая напряженность, связанная с введением в отношении Российской Федерации рядом иностранных государств экономических санкций и продолжением данной политики, повлекших снижение кредитных возможностей организаций области, уменьшение оборотных средств и портфелей заказов, а также другие последствия, негативно отразившиеся на финансово-хозяйственной деятельности, повысившие риски высвобождения работников, перевода их в режим неполной занятости.

Правительством Тюменской области предпринимаются меры по оказанию государственной поддержки предприятиям промышленного, агропромышленного комплексов региона, привлечению российских и иностранных инвестиций, развитию малого и среднего предпринимательства с целью обеспечить благоприятное влияние на экономику области, стабильный рост которой наблюдается в течение последних нескольких лет.

По данным департамента инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области на 2016 год планируется проработка следующих инвестиционных проектов:

- в сфере деревообработки: «Русская лесная группа» (Уватский район), «Кроношпан» (Ялуторовский район);
- инвестиционный проект по производству премиксов для кормов ООО «Каргилл»;
- инвестиционный проект компании «Слада» по развитию производства кондитерских изделий, г.Ишим;
- строительство завода по производству лекарственных средств компании «STADA»;
- проект по строительству цеха цинкования на базе ОАО «Ялуторовский автомобильный завод», г. Ялуторовск;
- 3 очередь завода по производству перфорационных систем «Динаэнерджетикс Сибирь», Нижнетавдинский район»;
- инвестиционный проект компании «Сдобушка» по созданию производства кондитерских изделий, г.Тюмень;
- инвестиционный проект по развитию производства различных видов овощной сетки ООО «КТС-Сервис», г. Заводоуковск;

- строительство многофункционального комплекса «АКВАМОЛ», г.Тюмень;
- строительство гостиницы международной сети отелей Domina;
- создание оптово-распределительного центра на базе индустриального парка «ДСК-500»;
- строительство гостиницы под брендом Hampton by Hilton;
- развитие комплекса «Абалак» и «Сибирское подворье», Тобольский район;
- 3 крупных торговых центра;
- создание туристического комплекса в с.Покровское, проекты: отель, кафе, водно-минеральный источник, новый частный музей;
- строительство и модернизация ряда объектов придорожного сервиса.

В результате реализуемых мер численность занятых в экономике увеличится с 685,1 тыс. человек в 2014 году до 694,9 тыс. человек в 2018 году. При этом увеличение численности занятых граждан прогнозируется в таких видах экономической деятельности: добыча полезных ископаемых (прирост в 2018 году на 7,9% по сравнению с 2014 годом), предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг населению (прирост на 7%), сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (прирост на 2,2% соответственно), оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (прирост на 2,0%).

Анализируя прогнозные показатели баланса трудовых ресурсов Тюменской области на 2016–2018 годы, можно сделать вывод о его достаточной сбалансированности на прогнозный период.

- [Прогноз баланса трудовых ресурсов Тюменской области на 2016-2018 годы](#)
- [Прогноз баланса трудовых ресурсов Тюменской области на 2015-2017 годы](#)
- [Прогноз баланса трудовых ресурсов Тюменской области на 2014-2016 годы](#)

В целях прогнозирования потребностей в кадрах для инвестиционных проектов ТО Департамент занятости ТО осуществляет мониторинг показателей.

[Форма «Сведения о текущей и перспективной потребности в кадрах инвестиционного проекта»](#)

- [правила и порядок заполнения формы](#)
- [пример заполнения формы](#)

Полученные материалы оцениваются с точки зрения качества прогнозных данных на предмет корректности их использования для задач формирования заказа (контрольных цифр приема (КЦП) на подготовку кадров в профессиональных образовательных организациях регионов.

Модель формирования КЦП на основе данных прогноза кадровых потребностей представлена на рисунке 4.



Рисунок 4. Модель формирования КЦП на основе данных прогноза кадровых потребностей

В данном примере, составителями прогнозов в большинстве случаев выступают *внешние* по отношению к системе профессионального образования структуры – региональные органы труда и занятости населения, министерства экономического развития.

Получаемые прогнозные выводы вполне удовлетворяют задачам формирования заказа на подготовку кадров в региональных системах профессионального образования, в другой половине – формальны и практически не применимы для составления такого заказа. Для каждого из регионов, ответивших на запрос, последовательно проверялись характеристики (параметры) прогнозных данных, позволяющие корректно использовать их для формирования регионального заказа (КЦП) на подготовку кадров.

Источники данных для составления прогноза кадровых потребностей:

Динамика макроэкономических показателей и сценарные условия социально-экономического развития региона.

Демографические показатели, показатели трудовой миграции.

Распределение выпуска из общеобразовательных школ.

Баланс трудовых ресурсов региона.

Вакансии работодателей в службе занятости, состав безработных.

Обследование предприятий (численность работников, мониторинг предприятий).

Другой источник (*оценки инвесторов о расширении или сокращении существующих рабочих мест (или) создании новых рабочих мест*)

В результате самой общей оценки возможностей использования прогнозных исследований для корректного формирования регионального заказа на подготовку кадров (на основе сопоставления параметров прогнозов) следует констатировать, что лишь некоторые регион имеют возможность использовать результаты прогнозирования кадровых потребностей на среднесрочную перспективу, пригодные для формирования КЦП в соответствии с перспективами востребованности специалистов.

Для формирования корректных вариантов применения результатов прогнозирования для формирования КЦП (заказа) на профессиональную подготовку в образовательных организациях используются различные методики прогнозирования: методика макроэкономического прогнозирования (так называемая технологическая) и методика, основанная на опросе предприятий и организаций региона (так называемая социологическая).

Технологическая, или методика «сверху», – основана на показателях социально-экономической статистики и использует методы статистического моделирования.

Социологическая, или методика «снизу», – строится на расчетах кадровых потребностей экономики на основе проведения статистически значимых опросов работодателей.

Лидеры по результатам оценки качества прогнозных данных и корректности их использования для формирования регионального заказа применяют различные методики: в одном случае – методику макроэкономического прогнозирования (методика «сверху»), в другом – основой является опрос работодателей (методика «снизу»). Однако и в том и в другом случае ответы на вопрос об удовлетворенности данными прогноза имеют критичный

Прогнозирование на основе макроэкономических показателей не позволяет правильно оценить потребность в специалистах в нашем регионе на уровне конкретных востребованных профессий и специальностей профессионального образования.

Формирование прогноза потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах, основанного на опросе организаций, является недостаточным для получения наиболее полной информации о потребностях в трудовых ресурсах. Необходимо построение прогноза на основе макроэкономической методики прогнозирования потребностей в выпускниках, учитывающей макроэкономические параметры, внутренние и внешние факторы, нормативные и демографические ограничения и др. Таким образом, мы обнаруживаем тенденцию востребованности различных методов прогнозирования кадровых запросов территорий, их сближения (сочетания и взаимной корректировки) для формирования адекватного регионального заказа на подготовку кадров.

В Тюменской области в целях количественного и качественного прогноза актуального и перспективного спроса на квалификации специалистов водного транспорта сформирован механизм планирования подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена на основе внешнего прогноза. Распределение государственного задания на подготовку кадров осуществляется на основе анализа потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах и взаимодействия с работодателями и их объединениями. Регулирование объема подготовки обеспечивается на основе проведения конкурсного отбора с учетом показателей эффективности деятельности организаций.

Сопровождение реализации «Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста»

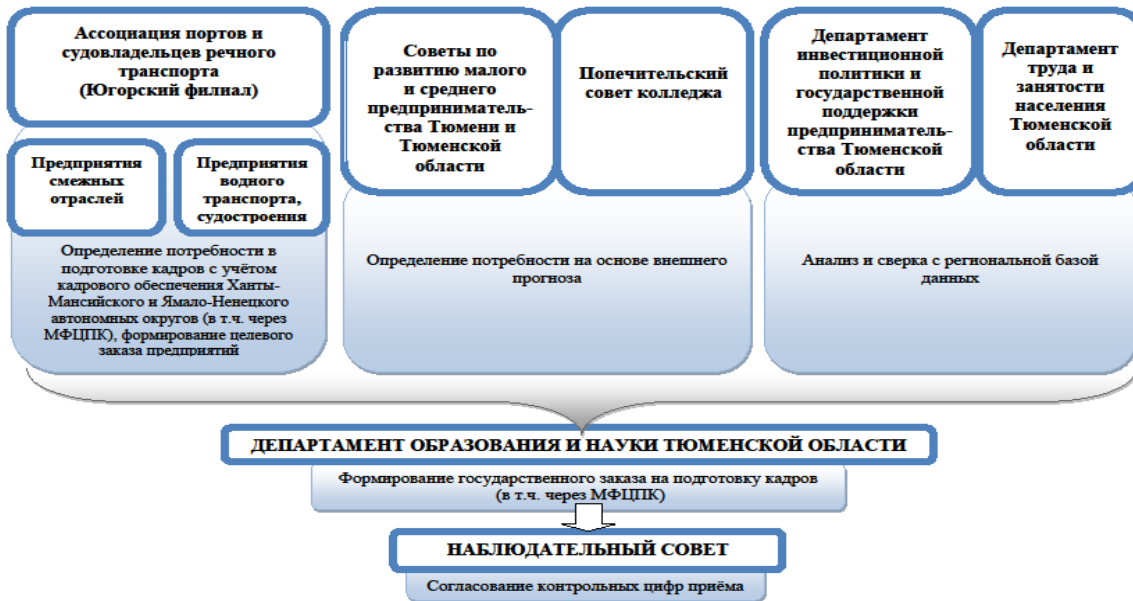


Рисунок 5. Система прогнозирования кадровых потребностей предприятий водного транспорта и судостроения в освоении квалификации, востребованных на рынке труда Тюменской области

На уровне региона (включая Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий АО) прогноз кадрового обеспечения предприятий водного транспорта осуществляется с учетом реализуемых инвестиционных проектов https://admtyumen.ru/ogv_ru/finance/investment/more.htm?id=10292908@cmsArticle.

В целях обеспечения кадровой составляющей инвестиционных проектов, реализуемых в Тюменской области, совершенствуются технологии прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики. На основании распоряжений Правительства Тюменской области.

[Распоряжение Правительства №176-рп от 13.02.2013 г.](#)

[Распоряжение Правительства №1454-рп от 04.08.2014 г.](#)

Департамент образования и науки Тюменской области совместно с рабочей комиссией по кадровому обеспечению инвестиционных проектов, реализуемых в Тюменской области (орган Совета директоров профессиональных образовательных организаций Тюменской области) организует комплексное взаимодействие инвесторов и субъектов предпринимательской деятельности с образовательными организациями, в том числе с многофункциональными центрами прикладных квалификаций.



Рисунок 6. Межведомственное взаимодействие по подготовке кадров, необходимых для работы на производствах, создаваемых в результате реализации инвестиционных проектов Тюменской области

Для обеспечения современной актуализации содержания образования в соответствии с региональными требованиями и усиления практико-ориентированности обучения в колледже создана региональная учебно-методическая комиссия по укрупненной группе профессий и специальностей среднего профессионального образования по направлению: 26.00.00 Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта.

На базе анализа Профессиональных стандартов, требований ФГОС во взаимодействии с Попечительским советом и предприятиями-заказчиками кадров сформированы региональные требования к специалистам, определены направления углубления подготовки, сформирован перечень востребованных квалификаций, дополнительных профессиональных компетенций, согласованы квалификационные требования к выпускнику, что послужило основанием для использования вариативной части ФГОС.

Данный процесс позволил в соответствии с изменяющимися требованиями работодателей оперативно формировать гибкие программы обучения, дополнительные профессиональные программы для подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов отрасли речного транспорта.

В связи с тесной взаимосвязью прогнозных показателей КЦП с приоритетными инвестиционными проектами, реализуемыми в Тюменской области наибольшую актуальность приобретает прогноз и анализ следующих показателей национального рейтинга состояния инвестиционного климата в регионе: В4.1 Отношение числа выпускников учреждений среднего профессионального образования в субъекте РФ в промышленном производстве, сельском хозяйстве, строительстве, транспорте и связи к общему числу занятых в субъекте Российской Федерации в этих секторах и В 4.2. Удовлетворенность предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации [3]. Данные показатели относятся к направлению «В» мониторинга, отражают наличие, квалификацию и достаточность необходимых трудовых ресурсов.

Прогнозирование потребностей рынка труда рассматривается как важная составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос. Очевидно, что горизонт прогнозирования кадровых потребностей социально-экономического развития региона должен быть не менее пяти-семи лет, поскольку формируемые на основе его результатов планы приема в учреждения профессионального образования определяют структуру выпуска соответствующих специалистов через 2-4 (техникумы и колледжи) или 5-6 (ВУЗы) лет [3]. С другой стороны, более длительные горизонты прогнозирования невозможны в связи с высокой рыночной динамикой, характерной для современной России и Тюменского региона в частности.

Решение вопросов обеспеченности экономики региона трудовыми ресурсами требуемой квалификации находится в зоне особого внимания органов власти и образовательных организаций СПО. По результатам анализа текущего уровня показателей В 4.1 в Тюменской области выявлена основная проблематика:

- Необходимость выстраивания системы профессионального образования;
- Отсутствие комплексного и качественного прогноза потребности субъекта в трудовых ресурсах;
- Недостаточная вовлеченность представителей предпринимательского сообщества и потенциальных работодателей в развитие системы профессионального образования;
- Низкий престиж рабочих профессий и специализаций в субъекте;
- Отсутствие единых требований к представителям определенной профессии в субъекте.

В связи с вышесказанным сформулированы и предлагаются к реализации предложения по увеличению показателя В 4.1

В 4.1 Доля выпускников в промышленном производстве, сельском хозяйстве, строительстве, транспорте и связи от общей численности занятых в этих секторах (значение показателя 1,71 % - по данным 2016 г.).

1. Необходимость выстраивания системы профессионального образования на основе кластерного подхода (Создание кластера, в состав которого входят образовательные учреждения разного уровня. Интеграция ресурсов, в том числе педагогических в систему «Колледж - вуз - производство», требующейся для решения конкретных задач региона по таким группам профессий/специальностей, как промышленное производство, строительство, транспорт и связь. (Вовлеченность представителей предпринимательского сообщества в систему профессионального образования на различных уровнях и создание научно-образовательных производственных кластеров; Переформирование учреждений профессионального образования в ресурсные центры для повышения престижа рабочих профессий и специальностей).

Для эффективной реализации кластерного подхода необходимо:

- Определить объемные показатели кластеров с учетом имеющихся профессий и специальностей. сформировать 4 кластерных группы по следующим направлениям: промышленность, стройиндустрия, транспорт, информационные технологии.

- Главная идея новой модели управления заключается в передаче в Координационные советы кластеров решение таких задач, как: ввод новых профессий и специальностей, согласование и утверждение образовательных программ совместно со всеми участниками кластерной группы; выстраивание системы оценки качества в соответствии с новыми стандартами; выстраивание оптимальной инновационной инфраструктуры для подготовки квалифицированных кадров, размещая ее как на площадках учреждений, так и на площадках предприятий.

- Координация действий кластерных групп должна быть поручена специально созданному агентству кластерного развития. В рамках моделирования структуры региональной системы профориентации на основе кластерного подхода на базе основной образовательной организации каждого кластера (базового колледжа — центра кластерного развития) должен быть создан Сетевой (отраслевой) ресурсный центр профессиональной ориентации, обеспечивающий сетевое взаимодействие и координацию работы в сфере профориентации всех структур, входящих в конкретную кластерную группу по профилю направления деятельности — «Промышленность», «Транспорт», «Информационные технологии», «Стройиндустрия».

2. Выработка комплексного и качественного прогноза, внедрение системы прогнозирования потребности экономики ТО в подготовке кадров и формирования государственного заказа на подготовку кадров по таким профессиям/специальностям промышленном производстве, сельском хозяйстве, строительстве, транспорте и связи в трудовых ресурсах. Через:

- вовлеченность представителей предпринимательского сообщества и потенциальных работодателей в развитие системы профессионального образования;

- выработка совместных проектов Департамента образования и науки ТО с Департаментом инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области;

- вовлечение в реализацию программ по трудоустройству выпускников ПОО Тюменского регионального отделения всероссийской общественной организации «Опора России».

3. Повышение престижа рабочих профессий и специализаций в ТО:

- Выработка единых требований к представителям определенной профессии в Тюменской области - Создание единой системы стандартов рабочих профессий с точки зрения требований, навыков и квалификаций и унификация образовательных программ.

- Повышение доли учреждений профессионального образования, внедривших новые программы и модели профессионального образования, разработанные в рамках комплексной региональной программы;

- Утверждение модели ускоренной подготовки кадров по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, переподготовки рабочих; Развитие дуального образования;

- Повышение доли выпускников дневной (очной) формы обучения по основным образовательным программам профессионального образования (включая программы высшего профессионального образования), трудоустроившихся не позднее завершения первого года после выпуска;

- Повышение доли студентов профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программам, в реализации которых участвуют работодатели (общественная экспертиза программ «Программы под ключ для конкретного работодателя» профессионально-общественная аккредитация основных профессиональных образовательных программ).

Для координации образовательных программ с фактическими потребностями бизнеса в Тюменской области нужно провести следующие шаги:

- Создать 4 методических объединения кластеров, в состав которых войдут представители работодателей;

- В каждом кластере определить перечень приоритетных программ. С появлением профессиональных стандартов осуществляется оперативная переработка программ;

- Расширяется региональный перечень квалификаций WSR.

- По заявкам работодателей скорректировать объемы подготовки кадров по системе дуального обучения и сформировать контрольные цифры приема в разрезе профессий и специальностей в соответствии с потребностями работодателей;

- Разработать и согласовать с ведущими работодателями основные профессиональные образовательные программы по профессиям и специальностям;

- Разработаны и согласованы с ведущими работодателями графики реализации программ на площадках предприятий и профессиональных образовательных организаций;

- Разработать материалы методического и информационного обеспечения реализации основных профессиональных образовательных программ по модели дуального обучения, инструментария для проведения мониторинга внедрения дуального обучения в регионе.

- На уровне профессиональных образовательных организаций разработать Положения о наставничестве.

- Ежегодно обновлять содержание образовательных программ приоритетов развития отраслевых сегментов рынка труда;
- проводить анализ профессиональных затруднений и образовательных потребностей студентов и слушателей;
- Учитываются особенности их педагогической деятельности с ориентиром на профиль педагога и специфику преподаваемых им дисциплины/курса/модуля;
- предусмотреть возможность обучаться по индивидуальным образовательным программам.

4. Разработка и внедрение региональных программ по созданию привлекательных условий и поддержке для молодых специалистов (возможное название для программы: «Высокий старт»), например, доплата от региона молодым специалистам, софинансирование съемного жилья, льготные условия для выпускников ПОО при поступлении в ВУЗы ТО на обучение по специальностям в промышленном производстве, сельском хозяйстве, строительстве, транспорте и связи.

5. Выработка льгот при налогообложении для предприятий промышленности, сельского хозяйства, строительства, транспорта и связи (например, освобождение предприятия от налогов за данного молодого специалиста на 3 года; возможно за счет освобождения от налога предприятие само сможет оказать поддержку для молодых специалистов).

6. Выстраивание на базе концепции WS единой платформы по взаимодействию между работниками и работодателями, а также активное продвижение в регионе рабочих профессий и системы профессионального образования. Выстраивание взаимодействий с участниками рынка труда на различных площадках.

7. Разработка программы мобильности трудовых ресурсов в ТО по переселению соотечественников, проживающих за рубежом.

8. Усиление роли в деятельности Центров содействия трудоустройству в ПОО по следующим направлениям:

- Диагностирование индивидуальных особенностей в целях оказания помощи в выборе профессии;
- Психологическое консультирование по вопросам профессионального выбора и формирования индивидуального образовательного маршрута;
- Формирование духовно-нравственной и профориентационной культуры в процессе обучения [8].

Основные составляющие успеха:

- Разработка комплексной стратегии развития образования и науки субъекта с учетом отдельных целей и КПЭ для системы профессионального образования;
- Вовлеченность представителей предпринимательского сообщества в систему профессионального образования на различных уровнях и создание научно-образовательных производственных кластеров;
- Переформирование учреждений профессионального образования в ресурсные центры для повышения престижа рабочих профессий и специальностей;
- Создание в регионе единой системы стандартов рабочих профессий с точки зрения требований, навыков и квалификаций и унификация образовательных программ;
- Выстраивание на базе концепции WS единой платформы по взаимодействию между работниками [2].

Основные эффекты:

- Внедрение системы прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа на подготовку кадров;
- Утверждение модели ускоренной подготовки кадров по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, переподготовки рабочих;
- Развитие дуального образования;
- Активное вовлечение ведущих работодателей субъекта в системы профессионального образования;
- Повышение престижа рабочих профессий и участие в чемпионате WorldSkills.

В результате анализа показателя В 4.2. Удовлетворенность предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации (значение показателя 3, 74 балла - по данным 2016 г. из группы «С» по данным 2015 г. перешел в группу «А» по данным 2016 г. - позитивная динамика) выявлена основная проблематика:

- Недостаточная проработка потребности субъекта в трудовых ресурсах.
- Отсутствие возможности выстраивания экономически эффективной сети учреждений среднего профессионального образования.
- Необходимость в формулировке единых региональных подходов в подготовке кадров.
- Низкий престиж рабочих профессий и специальностей.
- Недостаточная вовлеченность представителей предпринимательского сообщества в работу системы профессионального образования.

- Недостаточная мобильность региональной системы профессионального образования с точки зрения реагирования на запросы работодателей [2].

В связи с вышесказанным сформулированы и предлагаются к реализации предложения по увеличению показателя В 4.2.

1. Законодательно закрепить стратегию развития трудовых ресурсов в регионе:

- формирование комплексной стратегии развития системы профессионального образования и реформирование учреждений профессионального образования в ресурсные центры для повышения престижа рабочих профессий и специальностей;

- выстраивание единой системы профессионального образования, формирование обоснованного прогноза необходимости в трудовых ресурсах в регионе, анализ и определение основных приоритетов развития и внедрение кластерной модели управления в развитие системы профессионального образования;

2. Вовлеченность бизнеса при формировании системы профессионального образования:

- создание научно-образовательных производственных кластеров с участием ведущих работодателей отрасли и формирование единой системы стандартов рабочих профессий, участие в программе «Дуальное образование»;

- в рамках кластерной модели управления, активное привлечение ведущих работодателей кластера на различных уровнях.

3. Выстраивание эффективного процесса коммуникации с участниками рынка труда:

- активное участие в движении WS, активное продвижение в регионе рабочих профессий и системы профессионального образования;

- проведение мероприятий по повышению престижа профессионального образования, рабочих профессий и специальностей и выстраивание взаимодействий с участниками рынка труда на различных площадках.

Так же можно использовать предложения из показателя В 4.1., т.к. они непосредственно связаны с реальным взаимодействием с работодателями и представителями бизнеса Тюменской области [8].

Основные составляющие успеха:

- Создание единой системы профессионального образования;
- Формирование обоснованного прогноза необходимости в трудовых ресурсах в регионе, анализ и определение основных приоритетов развития;

- Активная вовлеченность представителей предпринимательского сообщества в систему профессионального образования на различных уровнях;

- Проведение активной политики по повышению престижа профессионального образования, рабочих профессий и специальностей;

- Выстраивание взаимодействий с участниками рынка труда на различных площадках.

Основные эффекты:

- Разработка механизма формирования прогнозных потребностей в профессиональных кадрах в субъекте;

- Создание областного Координационного комитета по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики и содействию занятости населения;

- Внедрение кластерной модели управления и создание многофункциональных центров прикладных квалификаций;

- Моделирование инновационной инфраструктуры региональной системы профориентации на основе кластерного подхода;

- Включение работодателей в процесс управления профессиональным образованием [2];

Несмотря на то что реформа российской системы профессиональных квалификаций находится в начальной фазе и внедрение новых профессиональных стандартов в массовом порядке фактически только начинается, было бы полезно уже сейчас организовать работу по подготовке нового поколения соответствующих взаимосвязанных и современных классификаторов социально-экономической сферы, а также всей цепочки управленческих решений [3].

Процесс обучения студентов и их трудоустройство должно отслеживаться, при необходимости должно происходить перераспределение выпускников и рабочих мест в зависимости от складывающихся условий (изменений потребностей в кадрах у работодателей, наличие не закончивших обучение в срок или отчисленных студентов).

Региональные практики: Республика Татарстан, Тамбовская область – Информационно-математическая модель мониторинга кадровых потребностей.
https://asi.ru/upload/iblock/411/BestPractice_all_%D1%84%D0%B8%D0

4. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям

В соответствии с «Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста» В субъекте Российской Федерации должна быть обеспечена профессиональная навигация учащихся общеобразовательных организаций через современные инструменты профессиональной ориентации и выстраивание системы дополнительного образования детей. Осуществляется за счет проведения мероприятий и обеспечения актуальной информацией детей о востребованных и перспективных профессиях, возможности практического обучения навыкам и компетенциям данных профессий на современной материально-технической базе и возможности закрепления и демонстрации полученных знаний, и навыков в рамках региональных и национальных соревнований (олимпиады по технологиям, чемпионаты профессионального мастерства).

В тюменской области данное направление реализуется посредством размещения на Интерактивном портале Департамента труда и занятости населения вкладки «Барометра занятости», в котором отражается дефицит, профицит и баланс спроса и предложения на профессии и специальности Тюменской области. <https://czn.admtyumen.ru/barometer/employment>

Данная информация имеет практическое значения для анализа выпускниками ПОО востребованности профессий и специальностей в регионе. На начало декабря 2017 года баланс спроса и предложения наблюдался только на три направления деятельности (Таблица 1).

Таблица 1.

Баланс спроса и предложения рабочих мест ТО

Профессия	Предложение	Спрос	Рейтинг
Главная медицинская сестра	1	1	1,00
Машинист паровой передвижной депарафинизационной установки	1	1	1,00
Менеджер (в промышленности)	1	1	1,00

Данные отражаются в отчетности Департамента по труду и занятости населения <https://czn.admtyumen.ru/content/%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%D1%8B>.

С целью популяризации рабочих профессий и специальностей в Тюменской области выпущен «Атлас профессий». В сборнике представлен перечень профессий и специальностей по перечню ТОП-50 и ТОП-Регион, а также адреса и координаты ПОО, в которых можно получить выбранную профессию или специальность по приоритетным профессиям и специальностям. http://togirro.ru/assets/files/CNPO-2017/mck/atlas_proff.pdf.

Данное положение регионального стандарта реализуется так же с помощью Разработки и реализации механизмов участия преподавателей образовательных организаций СПО в проведении урока «Технология» в общеобразовательных. Интерес представляет опыт Новосибирской области, где разработана концепция навигации по перспективным профессиям

Презентация проекта была проведена на заседании совета по развитию среднего профессионального образования и поддержке системы профессиональных квалификаций при Губернаторе Новосибирской области, который провел 19 октября министр образования, науки и инновационной политики Сергей Нелюбов.

Цель проекта - формирование устойчивого интереса обучающихся разных возрастных групп к востребованным профессиям технического профиля и готовности к осознанному выбору профессионального пути.

Профессиональная навигация может быть реализована с помощью следующих инструментов: реализации проекта «Развитие агротехнической и политехнической школы в Новосибирской области», разработки и реализации механизмов участия преподавателей образовательных организаций СПО в проведении уроков «Технология» в общеобразовательных организациях. Задачи проекта - создание системы профориентации в рамках сетевого взаимодействия «школа – колледж – вуз»; создание единого информационного образовательного пространства, обеспечивающего навигацию по востребованным профессиям технического профиля, формирование материально-технических и психолого-педагогических условий для создания системы непрерывной поддержки профессионального выбора на основе комплекса профориентационных мероприятий <https://www.nso.ru/news/27272>.

В тюменской области в рамках положений стандарта в области профориентационной деятельности осуществляется деятельность центров содействия трудоустройству выпускников, организованные во всех ПОО региона. Организация основных направлений деятельности Центра по содействию трудоустройству выпускников и профориентации (из опыта работы ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии, питания, коммерции и сервиса») представлена в таблицах 2 и 3.

Таблица 2.

Перечень мероприятий по содействию трудоустройству выпускников; из опыта работы ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии, питания, коммерции и сервиса»

<p>1. Развитие профориентационной работы в ОУ:</p> <p>1.1.Формирование в ОУ современной системы профессиональной ориентации и консультирования по вопросам развития карьеры</p> <p>1.2.Разработка методических материалов по вопросам трудоустройства выпускников</p> <p>1.3 Участие в мероприятиях по вопросам трудоустройства выпускников с участием представителей органов исполнительной власти, общественных организаций, отраслевых ассоциаций и объединений работодателей, ГАУ ТО ЦЗН г. Тюмени и Тюменского района,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Чемпионаты по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы» WorldSkillsRussia - Отраслевые конкурсы профессионального мастерства - Корпоративные чемпионаты предприятий работодателей - Ярмарки вакансий - Презентации компаний - Дни карьеры - Выставки <p>Организация встреч с предприятиями реального сектора экономики:</p> <ul style="list-style-type: none"> - семинары - тренинги - деловые игры - мастер-классы - презентации - дни бренда 	<p>Внедрение инновационных моделей социального партнерства в проведении мероприятий, направленных на социально-экономическую адаптацию молодежи на рынке труда</p> <p>Создание материалов само презентации. Содействие обучающимся в составлении портфолио, резюме, ИПППР</p>
---	---

Таблица 3.

Перечень мероприятий по содействию трудоустройству выпускников; из опыта работы ГАПОУ ТО «Западно-Сибирский государственный колледж»

<p>1.Участие в проведении профессиональных проб для школьников по специальностям, реализуемым в колледже, совместно с Центром профориентации ЦЗН города Тюмени и Тюменского района</p>	<p>Профессиональные пробы для школьников по специальностям</p>
<p>2.Проведение для учащихся школ экскурсии в колледж, в Центр питания «Айсберг», на предприятия социальных партнеров</p>	<p>Центр питания «Айсберг» ОАО «Тюменский хлебокомбинат» ЗАО «Производственно-технический комбинат» ООО «АШАН» и др.</p>
<p>3.Техническая эксплуатация холодильного оборудования.</p> <p>3.1.Презентация предприятий в рамках инвестиционных проектов области</p>	<p>Поиск и устранение неполадки на электронном стенде в учебном классе-лаборатории.</p> <p>Изготовление деталей с помощью специальных инструментов для резки и монтажа холодильного оборудования</p>
<p>4.Презентации специальностей, профессий, «Дней профессий», конкурсы профессионального мастерства.</p>	<p>Организация встреч с успешными выпускниками колледжа, сотрудниками предприятий, представителями рабочих профессий и специалистами производства, победителями и призёрами конкурсов профессионального мастерства из числа студентов колледжа</p>
<p>5.Подготовка и проведение акции профориентационной направленности для школьников, неработающей молодежи и абитуриентов с привлечением студентов, сотрудников, творческих коллективов колледжа</p>	<p>По плану Департамента по спорту и молодежной политике администрации города Тюмени</p>

<p>6.Привлечение спортивного клуба колледжа к профориентационной работе в рамках спортивных мероприятий колледжа, областных, региональных соревнований, во время проведения матчевых встреч по игровым видам спорта со сборными командами общеобразовательных школ, городов и районов</p>	<p><i>Спортивные соревнования:</i> дартс, шашки, настольный теннис, бег на короткие дистанции, легкая атлетика и др. <i>Подвижные игры:</i> «Зоопарк» «Попробуй повторить» «Узнай по голосу» «Догоняй мяч» «Догони колокольчик» «Лучший нос» «Где стереть?» «Запрещенный цвет» «Веревочка» «Поймай мяч» «Что пропало» «Голуби» «Сидячий футбол» «Мяч по кругу» и др. (Инструкции по проведению игр размещены по ссылке: https://infourok.ru/podvizhnie-igri-dlya-detey-s-ovz-ogranichennimi-vozmozhnostyami-zdorovya-1018510.html)</p>
<p>7.Обеспечение участия студентов колледжа в рекламных акциях в общеобразовательных школах по их месту жительства, в размещении рекламно-информационных материалов о приеме абитуриентов в колледж</p>	<p>Материальное и методическое оснащение творческих мастерских для проведения мастер-классов для детей, родителей и педагогов: изготовление сувениров, изделий декоративно-прикладного направления, рисунков и т. п. Организация выставок детского творчества на различных форумах и фестивалях Организация гала-концерта «Добротой согреем сердца» – выступления детей с ОВЗ, занимающихся в театральных, вокальных и хореографических объединениях перед родителями, социальными партнерами и спонсорами Проведение домашних праздников для детей-инвалидов со сложными диагнозами в День рождения и Новый год: материальное поощрение (подарок и наборы для творчества) и творческое поздравление Выпуск методических сборников, другой продукции, направленной на пропаганду добровольческих проектов в плане поддержки детей-инвалидов Организация ярмарки-продажи детских работ, изготовленных на мастер-классах и занятиях в объединениях художественно-эстетической направленности</p>
<p>8.Проведение консультирования по вопросам развития карьеры школьников, обучающихся колледжа и их родителей</p>	<p>Общее собрание для родителей Родительские собрания в группах Индивидуальная работа с родителями (беседы, консультации) Привлечение родителей к организации внеклассных мероприятий в группах Встречи с работодателями</p>

В ГАПОУ ТО Медицинский колледж осуществляется волонтерский проект «Зубные феи», осуществление которого направлено на проведение профориентационных мероприятий в школах ТО
[@zubnyefei@tmkpress](https://t.me/zubnyefei)
[@3OЖ@tmkpress](https://t.me/3ozh)
[@volonteryvshkole@tmkpress](https://t.me/volonteryvshkole)

Проблема профориентации выпускников образовательных организаций Тюменской области приобрела в последние годы острый социальный характер. Правильный выбор направления обучения выпускника школы и начало работы по специальности, профессии - важнейший этап его профессиональной жизни, а успешность трудоустройства - один из главных показателей качества образования.

Региональный опыт: Тюменская область «Методические рекомендации профессиональная карьера и трудоустройство выпускников ПОО ТО»

5. Реализация механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения

Дуальное образование является одним из инструментов повышения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности российских регионов за счет подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности.

Системный проект «[Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования](#)» одобрен решением [Наблюдательного совета](#) Автономной некоммерческой организации «АСИ по продвижению новых проектов» 14 ноября 2013 года.

21 октября 2013 года на [заседании рабочей группы](#) были определены критерии отбора регионов в пилотный проект по внедрению системы дуального образования, сформирована стратегия, определён вектор направления усилий по реализации пилотного проекта и выработана схема организации конкурсной процедуры.

Целью реализации проекта является: Совершенствование модели подготовки рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности регионов.

Основные задачи проекта:

- Разработка, апробация, внедрение и распространение моделей дуальной системы обучения в пилотных регионах.
- Разработка моделей участия предприятий в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, моделей и форматов сетевого взаимодействия образовательного учреждения и предприятия в подготовке кадров.

Дуальное обучение — это такой вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая — на рабочем месте.

Данная система обучения специалистов направлена на совершенствование модели подготовки профессиональных кадров с учётом экономических нужд в специалистах для увеличения инвестиционной заинтересованности регионов.

К основным задачам дуальной системы обучения относятся:

- создание моделей, обращённых на финансовое участие предприятий в выполнении программ обучения кадров, разработка форматов и моделей сетевого взаимодействия ОО и предприятий в подготовке кадров;
- создание, утверждение на основе проверок, внедрение и популяризация моделей дуального образования в пилотных регионах.

К ожидаемым результатам внедрения дуальных моделей профессионального образования можно отнести:

1. Обучение, сориентированное на существующее производство.
2. Повышение заинтересованности предприятий в финансировании.
3. Улучшение системы прогнозирования необходимости в специалистах.
4. Вариативность индивидуальных образовательных программ.
5. Улучшение квалификации. Рост престижа профессий.

Отличия практико-ориентированного образования по отношению к другим видам:

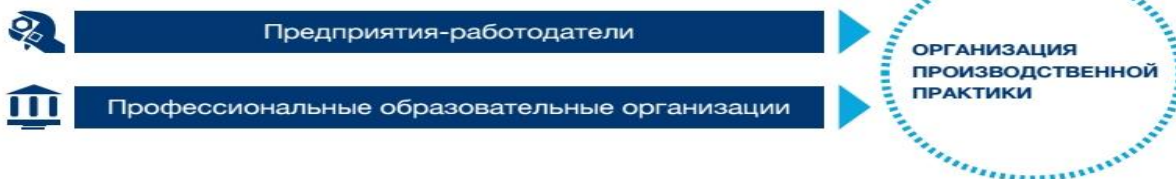
1. Усовершенствованные партнёрские механизмы (социальная сфера).
2. Направленность целей на экономическую сферу.
3. Использование в обучении технологических стандартов — определяется как преимущественный ориентир при выборе средств, методов и форм обучения.
4. Использование в первую очередь практических форм обучения, которые ориентированы в первую очередь на развитие конкретных умений и навыков по стандартам.

На сегодняшний день дуальное обучение считается самым перспективным направлением в подготовке специалистов для реального сектора экономики. Крупный бизнес с высокотехнологичным производством, ориентиры которого — международные стандарты качества продукции и квалификации самих кадров, затрагивается напрямую. Схемы дуального обучения представлены на рисунке 7.

Понятие «дуального обучения» в России используется в широком и узком смысле.

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Форма организации образовательного процесса (практика на предприятии, обучение в ПОО)



ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем: прогноз в кадрах, профориентация, планирование и организация образовательного процесса и оценка квалификации



Рисунок 7. Модель организации дуального обучения в ПОО

Дуальное образование это инфраструктурная региональная модель. Она обеспечивает взаимодействие нескольких систем. К этим системам относятся:

1. Система прогнозирования потребностей в кадрах.
2. Система профессионального образования.
3. Система профессионального самораспределения.
4. Система подготовки, повышения и квалификации педагогических кадров. Сюда же включены и наставники на производстве.
5. Система оценки профессиональной квалификации.

Системы взаимосвязаны и одна без другой не смогут существовать.

В узком смысле дуальное обучение можно рассматривать как форму организации и реализации образования, подразумевающую теоретическое обучение в ПОО, а практическое - у работодателя в организации.

На сегодняшний день дуальное обучение считается самым перспективным направлением в подготовке специалистов для реального сектора экономики. *Крупный бизнес* с высокотехнологичным производством, ориентиры которого — международные стандарты качества продукции и квалификации самих кадров, затрагивается напрямую.

Факторы привлекательности дуальной системы подготовки кадров для бизнеса:

1. Составление учебных планов реализуется с учётом предложений работодателей. Для студентов это выливается в получение знаний, прежде всего связанных с тем, что им пригодится на производстве. Как результат - квалификация будущих специалистов соответствует действующим на производстве профессиональным стандартам.
2. Будущий специалист прямо на рабочем месте приобретает профессиональные навыки, умения, компетенции - он подготовлен к работе на производстве и мотивирован на производственную деятельность.
3. Студент знакомится и усваивает нормы корпоративной культуры на практике.
4. Предприятие экономит на кадровом рекрутинге. В подавляющем большинстве случаев выпускники СПО идут работать в те предприятия, где проходили практику.
5. Кадровые службы совершают меньше ошибок — за время продолжительной практики уже можно отметить сильные и слабые стороны обучающихся.
6. Сотрудничество с СПО в рамках дуального обучения предоставляет работодателю возможность организовать систему обучения внутри фирмы и в рамках программы повышения

квалификации выбрать на своё усмотрение наиболее квалифицированных преподавателей из образовательной организации.

Дуальная модель обучения в системе аграрного образования Тюменской области

Реализация дуальной модели обучения способствует переходу на качественно новый уровень подготовки специалистов для высокотехнологичного производства и развитию эффективной системы социального партнерства в сфере профессионального образования. В современных условиях деятельность профессиональной образовательной организации связана с решением проблем:

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

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

Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика дуального обучения — это подготовка кадров для агропромышленного комплекса в соответствии с требованиями работодателей.

Особенности организации образовательного процесса дуальной модели обучения:

- определение содержания практического обучения специалистами учебного заведения и предприятия на основе требований ФГОС, профессиональных стандартов, регионального рынка труда и международного опыта;
- разработка учебной программы практического обучения;
- распределение учебного времени между колледжем и предприятием с учетом сезонности сельскохозяйственных работ по профессиям и специальностям аграрного профиля;

- организация обучения для обучающихся по индивидуальному учебному плану, когда предприятие готово принять и трудоустроить от одного до трех студентов, в том числе по целевому обучению;

- реализация практической подготовки специалистов для самостоятельного выполнения профессиональных задач.

Особенности организации дуального обучения на производстве:

- новый формат взаимоотношений с работодателями;
- создание рабочих мест с закреплением высококвалифицированных наставников;
- создание учебных классов, лабораторий на базе организаций-партнеров;
- обеспечение наставников методическим сопровождением проведения практических занятий (Прил.1);
- оценка качества освоения трудовых действий на предприятии в соответствии с аттестационным листом;
- формирование практических навыков у обучающихся с соответствием с алгоритмом:
 - наблюдение за действиями наставника;
 - приобретение нового опыта;
 - осмысление нового опыта;
 - освоение нового опыта под руководством наставника;
 - самостоятельное выполнение действий; – анализ результатов проделанной работы.

Осуществление практической подготовки на производстве:

- обеспечивает плавное вхождение выпускников в трудовую деятельность без неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой;
- позволяет не только научиться выполнять конкретные трудовые обязанности, но и развивает умение работать в коллективе;
- формирует социальную компетентность, ответственность;
- предоставляет обучающимся возможность управления собственной карьерой;
- происходит более ранняя профессионализация, обучающиеся вырабатывают профессиональное мастерство при выполнении трудовых действий.

Оценка качества подготовки кадров осуществляется посредством:

- разработки и оформления (заполнения) необходимых документов для текущей, промежуточной и государственной итоговой аттестации;
- проведения практического экзамена на производстве;
- разработки заданий, максимально приближенных к ситуациям профессиональной деятельности, показателей и критериев оценки результатов;

- оформления [оценочного листа](#);
- оценки практического экзамена независимыми экспертами.

В процессе внедрения рассматриваемой дуальной модели обучения реализованы мероприятия:

- Обновлено содержание и структура образовательных программ для подготовки кадров для сферы АПК.

- Распределены зоны ответственности между участниками образовательного процесса.
- Разработан план сетевого взаимодействия с социальными партнерами.
- Сформирована нормативно-правовая основа внедрения дуальной модели обучения.
- Размещены на сайте www.cnao72.ru методические материалы.

- Использован опыт академии «DEULA-Nienburg» по внедрению дуальной модели обучения в образовательный процесс.

- Определен механизм реализации практической подготовки обучающихся на рабочих местах предприятий аграрного профиля.

- Проведены обучающие семинары, тренинги для педагогических работников, специалистов отрасли на базе центра «DEULA - Nienburg», сельхозпредприятиях Германии и ЦНАО ТО.

- Организованы сессии в рамках сетевого взаимодействия:

- стратегическая сессия «Разработка модели дуального обучения в Тюменской области», рассмотрены нормативные документы и разработан алгоритм внедрения дуальной модели обучения, (июнь 2015 г.);

- стратегическая сессия «Разработка и внедрение в профессиональных образовательных организациях Тюменской области региональной программы дуального обучения», определено содержание практического обучения на предприятии и обновлены образовательные программы по профессиям и специальностям дуальной модели обучения, (сентябрь 2015 г.);

- стратегическая сессия «Инновационные подходы к реализации дуального обучения», разработаны график распределения учебных часов между ПОО и предприятием и учебные программы практического обучения, (ноябрь 2015 г.);

- проектная сессия «Непрерывное аграрное образование: от идеи к воплощению», подготовлены рекомендации для методического сопровождения практического обучения, разработаны практические задания и листы оценки, (февраль 2016 г.);

- проектно-аналитическая сессия «Дуальное обучение: опыт, проблемы и перспективы», распространен опыт разработки образовательных программ по профессиям несельскохозяйственного профиля, проведен конкурс маркетинговых идей, (апрель 2016 г.);

- аналитическая сессия «Апробация и перспективы внедрения дуальной модели обучения», выработаны единые подходы к формированию пакета документов по практическому обучению, разработан проект положения о демонстрационном экзамене, (июль 2016 г.);

- аналитическая сессия «Реализация дуальной модели обучения», проведен смотр-конкурс методических разработок, разработаны образовательные программы дуальной модели обучения по несельскохозяйственным профессиям, (сентябрь 2016 г.);

- аналитическая сессия «Дуальная модель обучения: от теории к практике», определено содержание практического обучения на предприятии, разработаны задания для демонстрационного экзамена, (декабрь 2016 г.);

- проектная сессия «Сетевое взаимодействие при реализации образовательных программ ТОП-50», проведен обмен опытом работы между ПОО ЦНАО ТО по новому формату взаимодействия с работодателями, разработаны контрольно-измерительные материалы в соответствии с новыми ФГОС, проведен демонстрационный экзамен, (март и декабрь 2017 г.).

Перспективы использования полученной практики

- Расширение партнерских отношений с предприятиями.

- Обучение наставников методике проведения практического занятия.

- Обмен опытом проведения практических занятий между мастерами производственного обучения и наставниками.

- Проведение бинарных учебных занятий и мастер-классов.

- Разработка образовательных программ дуальной модели обучения по профессиям и специальностям ТОП – 50.

- Проведение демонстрационных экзаменов в условиях реального производства.

- Использование площадок базовых предприятий и привлечение наставников в качестве экспертов при проведении конкурсов профессионального мастерства и демонстрационных экзаменов.

Материально-техническая и производственная база организации практики включает в себя: учебно-производственные площадки базовых предприятий и профессиональных образовательных организаций ЦНАО ТО. Нормативно-правовая база обеспечения реализации дуальной модели обучения представлена в таблице 2.

Таблица 2.

Нормативная база:

Название документа	Ссылка на документ
Положение об организации образовательного процесса	Ссылка на документ
Положение о практической подготовке	Ссылка на документ
Положение о наставничестве	Ссылка на документ
Договор об организации образовательного процесса с элементами дуальной системы обучения	Ссылка на документ
Договор о практическом обучении	Ссылка на документ

Ключевые факторы успеха реализации проекта:

- Устранение разрыва между теорией и практикой.
- Создание новой психологии будущего специалиста.
- Мотивация получения знаний и приобретения навыков в работе.
- Взаимодействие с заказчиком с учетом требований к будущим специалистам АПК.
- Повышение профессиональной мобильности и конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Возможности тиражирования практики:

Тиражирование практики возможно при наличии заинтересованности профессиональных образовательных организаций и поддержки со стороны агропредприятий региона [2].

Документы к практике: [Медиа:Методика практического обучения.docx](#)[Медиа:Документ для текущей, промежуточной и государственной итоговой аттестации.docx](#)[Медиа:Оценочный лист.docx](#)

В заключении, отметим, что основная концепция дуальной модели обучения, в отличие от традиционной, основана на усилении практической подготовки специалиста, что значительно увеличивает возможность профессиональной мобильности выпускников учебных заведений СПО.

Таким образом, реализация образовательных программ на основе практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена совместно с партнерами-предприятиями способствует развитию непрерывного профессионального образования на территории Тюменского региона и подготовке кадров, адаптированных к производству.

Региональные практики: Модель организации практико-ориентированной (дуальной) модели обучения Пермского края, Белгородской области, Тамбовской области, Республики Татарстан.

http://prav.tatarstan.ru/docs/post/post1.htm?pub_id=325158

http://www.onlinetambov.ru/society/index.php?ELEMENT_ID=935957

<http://mirbelogorya.ru/region-news/61-belgorodskaya-oblast-news/15027-proekt-dualnogo-obucheniya.html>

6. Механизмы реализации независимой оценки качества подготовки кадров

Региональный стандарт учитывает результаты реализации системного проекта Агентства «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», результаты движения WSR, лучшие практики кадрового обеспечения субъектов Российской Федерации

Чемпионат WS — это мероприятие, проходящее раз в два года в странах-членах WS. Конкурсанты из 72 стран соревнуются в более чем в 45 различных компетенциях. Все конкурсанты моложе 23 лет (за исключением четырех компетенций, имеющих возрастное ограничение 25 лет). Чемпионат — это многогранное событие, где встречаются руководители государственных органов и образовательных учреждений, представители промышленности и общественных организаций, место, где обсуждаются самые важные и актуальные вопросы, связанные с профессиональным мастерством

Тюменская область является регионом, в котором осуществляется реализация данного проекта. 16 сентября 2013 года было заключено соглашение о вступлении в движение WSR. Региональными представителями определены два органа исполнительной власти: департамент труда и занятости населения Тюменской области и департамент образования и науки Тюменской области.

26 ноября 2013 года подписан договор о реализации проекта WSR на территории Тюменской области между национальным оператором и региональным координационным центром - ГАУ ТО центром занятости населения города Тюмени и Тюменского района.

Ключевые этапы участия ТО в движении WS:

- Ноябрь 2013 года осуществлено участие сборной региона во Втором Открытом Чемпионате города Москвы по 5 компетенциям.
- 24-25 апреля 2014 прошел Первый Открытый Чемпионат профессионального мастерства среди молодежи WorldSkills Russia Tyumen 2014.
- 26-28 марта 2015 года прошел Второй Открытый Чемпионат профессионального мастерства среди молодежи WorldSkills Russia Tyumen 2015.
- 19-23 мая 2015 года победители полуфинала чемпионата WorldSkills Russia в Уральском федеральном округе представили Тюменскую область на Третьем Национальном Чемпионате по профессиональному мастерству в Казани.
- Январь 2016 студенты Тюменского техникума строительной индустрии и городского хозяйства заняли седьмое место на Третьем Национальном Чемпионате WorldSkills Russia (г. Тольятти).
- 23-26 марта 2016 года — прошел Третий Открытый Чемпионат профессионального мастерства среди молодежи WorldSkills Russia Tyumen 2016.
- 15-18 февраля 2017 года в Тюмени прошел Региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2017
- 15-19 мая 2017 года в г.Краснодаре состоялся Финал V Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia). Соревнования проводились по 109 профессиям (компетенциям) WorldSkills Russia. Тюменская область приняла активное участие в данном мероприятии. Были представлены участники по 17 компетенциям. По результатам чемпионата Тюменская область завоевала 1 золотую медаль, 3 серебряные (по 2 компетенциям), и три бронзовые.
- 14-19 октября 2017 г. - прошел мировой этап соревнования WorldSkills в Абу-Даби, участница из ГАПОУ ТО ТСИИГХ получила заслуженный медальон.
- 04-08 декабря 2017 года прошел Открытый Региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Тюменская область 2018 г. Тюмень. Где также активное участие приняли обучающиеся ПОО ТО.

<https://moi-portal.ru/proekty/worldskills-2018/translyatsiya/8-dekabrya/>

По словам вице-преьера Ольги Голодец, присутствие WorldSkills в России необходимо расширять. Со своими стандартами и системой подготовки WorldSkills должен «прийти» во все профессиональные колледжи страны.

Итоговую государственную аттестацию по международным стандартам WorldSkills уже успешно проводят в 13 регионах по 53 компетенциям.

В тюменской области ДЭ применяется в качестве итоговой аттестации. По отчетным данным о проведении демонстрационного экзамена по стандартам WSR в ТО в 2017 году получены следующие данные:

1. В 2017 году ДЭ по стандартам WSR в ТО проведен:
 - 1.1. в рамках государственной итоговой аттестации выпускников в качестве дополнительной процедуры к установленным формам в шести ПОО:
 - ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства».
 - ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум».
 - ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум».
 - ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж».
 - ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса».
 - ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса».
 - ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум».
 - 1.2. в рамках промежуточной аттестации студентов в одном ПОО:
 - ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»
2. Количество компетенций: 8, перечень компетенций представлен в таблице 3.

Таблица 3

Перечень компетенций с указанием профессий, специальностей СПО, направлений подготовки.

Наименование компетенции	Код профессии/специальности/направления подготовки	Наименование профессии/специальности СПО/направления подготовки
Сварочные технологии	15.01.2005	Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)

Сантехника и отопление	08.02.2007	Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции
Эксплуатация сельскохозяйственных машин	35.02.07	Механизация сельского хозяйства
Ремонт и обслуживание легковых автомобилей	23.01.03 23.02.03	Автомеханик; Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта
Поварское дело	19.02.2010	Технология продукции общественного питания
Администрирование отеля	43.02.11	Гостиничный сервис
Парикмахерское искусство	43.01.02	Парикмахер
Электромонтажные работы	08.02.2009	Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий

Перечень Центров проведения демонстрационного экзамена с распределением компетенций представлен в таблице 4.

Таблица 4.

Перечень Центров проведения демонстрационного экзамена

№ п/п	Наименование компетенции	Полное наименование ЦПДЭ
1	Сварочные технологии	ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»
2	Сантехника и отопление	ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум»
3	Эксплуатация сельскохозяйственных машин	ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»
4	Ремонт и обслуживание легковых автомобилей	ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса»
5	Парикмахерское искусство Администрирование отеля Поварское дело	МЦК ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»
6	Электромонтажные работы	ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум»

3. Количество участников демонстрационного экзамена: 164.

3.1. Количество выпускников: 146;

3.2. Количество студентов (невыпускных курсов): 18.

4. Всего количество экспертов: 95. Количество предприятий, участвующих в организации и проведении демонстрационного экзамена: 26. Количество предприятий, заключивших соглашения о признании демонстрационного экзамена: ведутся обсуждения с представителями предприятий области, посетившими демонстрационный экзамен в период летней сессии. Основные показатели проведения ДЭ в ПОО ТО представлены в приложениях Exsel.

Положительные стороны проведения демонстрационного экзамена:

1. Объективность.
2. Оценка эффективности организации образовательного процесса.
3. Оценка состояния МТБ.
4. Оценка уровня квалификации преподавателей и мастеров.
5. Расширение возможностей по трудоустройству.
6. Профорientация.
7. Информированность о развитии системы СПО.

Отрицательные стороны проведения демонстрационного экзамена:

1. Дополнительная финансовая затратность.
2. Требуется больших временных затрат по сравнению с обычной формой.
3. Психологический барьер студентов, преподавателей.
4. Не предусматривает комплексную оценку профессиональных компетенций (оцениваются только практические навыки.)

Предложения и пожелания:

1. Необходима актуализация задания демонстрационного экзамена с учетом требований не только WSR, но и с учетом требований работодателей региона: определить один из модулей вариативным на выбор региона.
2. Сократить время на выполнение задания, с целью сокращения общего времени проведения экзамена.

ГЛОССАРИЙ

Агентство - АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов».

ВО - Высшее образование.

ДПО - Дополнительное профессиональное образование.

Дуальное обучение – практико-ориентированная сетевая форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя; система образования, предусматривающая сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной деятельности.

Договор о дуальном обучении – письменное соглашение между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения практического обучения, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения дуального обучения.

ИС - Информационная система.

Координатор - Субъект, ответственный за межведомственное взаимодействие по вопросам подготовки кадров, обеспечивающий вовлечение всех основных участников в процесс подготовки кадров, а также оперативную координацию процесса взаимодействия между ними.

Союз «Ворлдскиллс Россия» - Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия».

СПО - Среднее профессиональное образование.

Стандарт - Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста.

Результативность (целесообразность) – показатель достижения обучаемыми поставленных перед ними целей.

Компетенция – умение использовать полученные личные и профессиональные знания и навыки в практической деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Положения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста.
2. Сборник лучших практик по улучшению инвестиционного климата в субъектах российской федерации. WWW.ASI.RU
3. Эффективные методы прогнозирования кадровых потребностей рынка труда для формирования регионального заказа на подготовку кадров: сб. докл. / предисл. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 117 с.
4. Приложение №1 к приказу Союза «Ворлдскиллс Россия» от «30» ноября 2016 г. № ПО/19 Методика организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия. г. Москва
5. Реализация практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена: Методические рекомендации. / Иваницева Т.А., Туровина Н.П., Лупу Т.Г./ - Тюмень, ТОГИРРО, 2016. 48 с.
6. Иваницева Т.А. Анализ выполнения показателей эффективности реализации приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» за период 1-го полугодия 2017 г. Профессиональными образовательными организациями Тюменской области (по данным на 01.07.2017).
7. Гуляев Р.А. Система среднего профессионального образования в образовательном сегменте региона. Презентация доклада.
8. Бояркина Ю.А., Предложения по увеличению показателей В 4.1 и В 4.2.

Руководство для наставника
по практическому обучению студентов на предприятии
ГАПОУ ТО Агротехнологический колледж

Применение Руководства при обучении

Цели обучения:

1. Способствовать самостоятельности в работе
2. Приобретение профессиональных навыков

Руководства по прохождению практики идеально подходят для достижения этих целей.

Цели применения подобных Руководств

За счет постановки структурированных ключевых вопросов Руководства по прохождению практики позволяют:

- Получать систематизированные знания и собственный опыт на практике – и именно в комплексной взаимосвязи.
- Документировать приобретенные знания.
- Интенсифицировать и улучшить взаимодействие и обмен опытом обучающегося с наставником и другими обучающимися.
- Приобретать профессиональные навыки, а именно, самостоятельно планировать рабочие процессы, самостоятельно выполнять запланированное и оценивать свою работу, а также отыскивать всю необходимую для работы информацию.
- Развивать самостоятельность и персональную ответственность обучающихся и вследствие этого укреплять их мотивацию и самоидентификацию в выбранной профессии.
- Поддерживать интерес к учебе обучающегося и развивать их способности к критической оценке – это достигается за счет практического и целостного подхода к работе с Руководством и необходимости регулярно взаимодействовать с инструктором.

Теория применения Руководств по практике



Принцип прохождения практики по Руководству

(На примере темы «Посев зерновых»)

1. Информация (по посевной территории: размер, состояние, предшествующая культура; по посеву: норма высева для сорта, время сева; по используемой технологии посева).
2. Планирование (выбор сорта, расчет необходимого количества семян, приобретение семян, применение предпосевных мер).
3. Решение (совместно с наставником: утверждение сорта, нормы высева, времени посева, технологии...).
4. Выполнение (сбор техники, настройка техники, калибровочный тест...).

5. Контроль (... во время посева: глубина посева, высев семян; ... после посева: плотность посева, равномерность, технологические колеи...).

6. Оценка (совместно с наставником: затраты рабочего времени, комбинация рабочих этапов, выводы для следующего посева).

Методика работы с Руководством – Общая информация

- Руководство должно всегда заполняться в то самое время, когда та или иная работа фактически выполнялась на предприятии, а не после выполнения.
- Руководство должно прорабатываться только на ту тему/по тем работам, которые фактически должны быть проведены на обучающем предприятии.
- Единовременно должно прорабатываться только одно руководство (по одной теме), чтобы не перегружать обучающегося/обучающихся.
- Ключевые вопросы руководства могут быть изменены соответственно реалиям обучающего предприятия.
- Руководства подходят также и для того, чтобы прорабатывать их вместе с другими обучающимися.

Методика работы с Руководством – Специфическая информация

Вначале составьте общее представление о будущей работе - просмотрите все Руководство:

- Какие работы предстоит выполнить обучающемуся? Что именно от него требуется?
 - Какую информацию нужно будет найти, проработать и упорядочить обучающемуся для выполнения задач?
 - Какие формуляры и иллюстрации облегчат работу с Руководством?
 - Что является самым важным при работе с Руководством? Что – наименее важным?
 - Как протекает каждый из предложенных в Руководстве рабочий процесс? В каком порядке будет обучающийся выполнять предложенные задания?
- Обучающийся должен пройти процесс «От помощника до коллеги»
Помощь обучающемуся/обучающимся
Каким образом наставник может помочь обучающемуся?
- Вовремя планировать совместную с обучающим работу по проработке различных руководств
 - Разрешать свободно выбирать следующее руководство (мотивация через интерес), но обсуждать утверждение выбранного руководства
 - Обсуждать цель обучения
 - Побуждать к самостоятельной работе: предоставлять свободу в работе и принятии решений
 - Принимать необычный подход обучающегося к работе
 - Относиться к ошибкам как к возможности поучиться на собственном опыте: вмешиваться только при «опасности»
 - Активно слушать: задавая вопросы и давая пищу для размышления, приводить обучающегося к самостоятельным догадкам
 - Заинтересовывать промежуточными результатами
 - При возникновении сложностей подстраховывать, но не делать все за обучающегося
 - Закреплять полученные навыки и знания при работе над новым заданием
 - Проводить беседу в конце работы о полученном опыте и высказывать предложения об улучшении работы в будущем



Резолюция «Первого Открытого Конгресса наставников России»
Тюмень, 14 - 15 ноября 2017 г.

Президент России Владимир Путин, 23 декабря 2013 г. на заседании Госсовета и комиссии по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития заявил «...считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

Первый Открытый Конгресс наставников России (nastavnik72.tdkport.ru) организован и проведен «Центральным Институтом Труда» (директор И. Тюфяков, г. Екатеринбург) и НП «Тюменский Деловой Клуб» (генеральный директор М. Шатохина, г. Тюмень), в рамках общероссийского проекта «Развитие системы наставничества на предприятиях и организациях России», с целью выработки решений направленных на возрождение института наставничества в России, систематизации лучших практик по развитию систем наставничества на уровне региона, отрасли, предприятия, обсуждения законодательного регулирования сложившегося в данной сфере и выработки предложений по его совершенствованию.

По результатам работы, участниками Первого Открытого Конгресса наставников России, принята следующая Резолюция:

1. Определить в качестве основной цели развития наставничества на предприятиях и в организациях России – рост производительности труда. Измерять эффективность системы наставничества по этому ключевому показателю.
2. Создать площадку для обмена опытом в области систем наставничества между предприятиями (бизнесами) России, в виде регулярно проводимых Конгрессов (не реже 1 в год), Конференций, Круглых столов и прочих мероприятий в регионах России.
3. Создать единое информационно-методологическое пространство (интернет - ресурс) для накопления и распространения лучших практик наставничества.
4. Привлечь к работе по развитию системы наставничества на предприятиях и в организациях России отраслевые союзы, общественные организации, ТПП, союзы работодателей в областях России, Агентство стратегических инициатив, Союз «ВорлдСкиллс» Россия и др.
5. Разработать и реализовать комплекс мер по повышению престижа работы наставника на государственном уровне: почетные звания, конкурсы «лучший наставник года отрасли», награды и иные наградные знаки.
6. Разработать и ввести в обращение в качестве стандарта, единую методику реализации наставничества на предприятиях России с использованием лучших практик и учебную программу по обучению наставничеству с использованием лучших практик.

Основные положения организации и проведения государственной итоговой аттестации в соответствии с требованиями ФГОС и методикой WorldSkills

ГИА по методике WorldSkills:

- ❖ задания для ДЭ должны быть согласованы национальным экспертом
- ❖ задания можно согласовать при соблюдении определённых условий - полностью соответствуют техническому описанию компетенции, т.е. охватывают все составные части компетенции по всем модулям из технического описания

- ❖ данная форма продолжительна по времени и может превысить сроки проведения ГИА
- ❖ финансово затратна (оплата работы экспертов)
- ❖ даст возможность внести результаты в систему CIS и выдать сертификаты выпускникам

ГИА с применением методик WorldSkills

- ❖ исключается строгое соответствие заданий требованиям WorldSkills
- ❖ можно подготовить задания по одному модулю, либо по всем модулям, но не по всем составным частям компетенции
- ❖ если задания составлены не по всем составным частям компетенции, то их вес будет ниже, следовательно, и выполнение не позволит выпускникам набрать необходимое количество баллов

Этапы Демонстрационного экзамена

- ❖ проверка и настройка оборудования сертифицированными экспертами
- ❖ инструктаж
- ❖ экзамен
- ❖ подведение итогов и оглашение результатов

В ходе выполнения задания экзаменуемым разрешается общаться только с представителями ГЭК. Общение с третьими лицами запрещено

ДОКУМЕНТЫ:

- ❖ **техническое описание заданий** для ДЭ (описание объема работы, его формата и структуры, нормы времени, выбор оборудования и материалов)
- ❖ **инфраструктурные листы** (список материалов, оборудования и всех предметов, необходимых для экзамена)
- ❖ **критерии оценки** экзамена по отдельным компетенциям (профессиям)
- ❖ **индивидуальный оценочный лист** экзаменуемого
- ❖ **шкалы приведения** балловой системы к оценочной
- ❖ **протокол ГИА**
- ❖ **документация по охране труда и технике безопасности**

Эксперты WSR

- ❖ для оценки ДЭ в состав ГЭК должно быть включено не менее 5 сертифицированных экспертов
- ❖ сертифицированные **эксперты WSR** в день экзамена выступают как организаторы на площадке: организуют квалификационные испытания, проводят измерения
- ❖ в каждой ГЭК **ответственный по компетенции** из числа сертифицированных экспертов ежедневно передает в РКЦ результаты ГИА для ввода в систему CIS
- ❖ экспертам из других регионов **трансфер и проживание** оплачивает образовательная организация

Критерии оценки

- ❖ **Критерии** оценки выполненного задания разрабатываются в соответствии с **Регламентом** соревнований **WorldSkills Russia**, техническим описанием компетенции (профессии)
- ❖ Выполненные **экзаменационные задания** оцениваются только в соответствии с процедурами **оценки WSR**
- ❖ **Результаты** отражаются в экзаменационной ведомости и заносятся **в CIS**
- ❖ Выпускники **по результатам** выполнения демонстрационного экзамена получают **сертификат (ВС презентация этапы)**

Сопровождение реализации «Регионального стандарта кадрового обеспечения
промышленного роста»

Государственное автономное образовательное учреждение
Тюменской области
дополнительного профессионального образования

Тюменский областной государственный институт регионального образования
(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)

Центр непрерывного профессионального образования
Отдел программно-методического сопровождения профессионального образования

Сопровождение реализации «Регионального стандарта кадрового обеспечения
промышленного роста»: Методические рекомендации - Тюмень, ТОГИРРО, 2017. - 23 с.

Составитель:

Киселева Юлия Сергеевна, методист ЦНПО ТОГИРРО

(в авторской редакции)

Подписано в печать «___»_____.2017.
Объем п. л. 1,4. Тираж ___ экз.

ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»
625000, г. Тюмень, ул. Советская, 56