

НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

**СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ:
ТОЧКИ РОСТА**

сборник методических и информационных материалов

Выпуск 1

Москва, 2017

УДК 331.108.4
ББК 74.4
С40

Лейбович А. Н. и др. Система подготовки кадров: точки роста. Сборник методических и информационных материалов. Выпуск 1 / под общ. редакцией А. Н. Лейбовича. – М. : АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2017. – 232 с., ил.

ISBN 978-5-4465-1739-8

Сборник подготовлен на основании результатов деятельности Базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров АНО «Национальное агентство развития квалификаций» по актуальным для развития современной российской системы квалификаций направлениям.

Материалы сборника включают описание перспективной организационно-педагогической модели повышения квалификации педагогов профессионального обучения и образования, наставников на производстве, концепцию и анализ результатов конкурсного отбора лучших практик предприятий и организаций по обучению и профессиональному развитию рабочих кадров и специалистов среднего звена, вопросы эволюции федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ СПО в условиях массового внедрения профессиональных стандартов, различных сценариев сопряжения процедур независимой оценки квалификации и итоговой аттестации по образовательным программам, обеспечивающим получение квалификации.

Материалы сборника могут использоваться для информационно-го и методического обеспечения деятельности работодателей, их объединений, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам применения профессиональных стандартов, процедур и методик независимой оценки квалификации; для проведения исследований в области подготовки рабочих кадров, формирования долгосрочной кадровой политики.

© АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2017

Содержание

Авторский коллектив	6
От редактора	7
Раздел 1. Лучшие практики подготовки рабочих кадров: от профориентации до трудоустройства	9
Концепция конкурса.....	9
Конкурс в цифрах	13
Номинации и номинанты.....	37
Перспективы развития базы данных лучших практик	71
Раздел 2. Сетевая модель повышения квалификации педагогов и наставников: первые итоги	84
Актуальность создания модели и целевая установка базового центра.....	84
Функциональная структура модели: кто и что делает?	89
Вопросы методики: чему и как учить?.....	101
Вопросы организации: как выстроить систему?	105
Информационный ресурс базового центра: кто владеет информацией, тот владеет миром	107
Проверка модели в действии.....	109
Раздел 3. Появление профессиональных стандартов и эволюция ФГОС СПО	122
Раздел 4. Итоговая аттестация и независимая оценка квалификации: вместе или вместо?	128
Итоговая аттестация: классика жанра	129
Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс: проба пера	132
Сопряжение итоговой аттестации и независимой оценки квалификаций: в поисках жанра	135
Приложения	143

Приложение 1. Аннотации лучших практик подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров.....	143
Приложение 2. Порядок формирования базы данных лучших практик предприятий и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров с учетом лучших отечественных и международных практик.....	179
Приложение 3. Методика экспертизы заявок на предварительном этапе отбора лучших практик по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров	191
Приложение 4. Методика итогового отбора лучших практик подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров	195
Приложение 5. Методические рекомендации по актуализации федеральных государственных стандартов и примерных основных образовательных программ с учетом профессиональных стандартов.....	202
Приложение 6. Макет оценочного средства для итоговой аттестации по образовательным программам профессионального обучения, СПО и ДПО, соответствующий требованиям независимой оценки квалификации.....	213

Используемые сокращения

Базовый центр – базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров

База (база данных) – база данных лучших практик предприятий и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров

ВО – высшее образование

ДПП – дополнительная профессиональная программа

Национальное агентство – автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций»

НОК – независимая оценка квалификации

НСК – национальная система квалификаций

НСПК – Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья

ПОО – профессиональная образовательная организация

ПООП – примерная основная образовательная программа

ПС – профессиональный стандарт

СПК – совет по профессиональным квалификациям

СПО – среднее профессиональное образование

ТД – трудовое действие

ТФ – трудовая функция

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт

ФУМО – федеральное методическое объединение

ЦОК – центр оценки квалификаций

Авторский коллектив

Александр Наумович Лейбович – доктор педагогических наук, член-корреспондент Российской академии образования, генеральный директор АНО НАРК (раздел 1, раздел 4, общая редакция)

Владимир Игоревич Блинов – доктор педагогических наук., руководитель Центра профессионального образования и систем квалификаций ФГАУ «ФИРО» (раздел 2)

Ольга Фридриховна Клинк – кандидат педагогических наук, руководитель Базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров АНО «НАРК» (раздел 1, раздел 2, раздел 3, раздел 4)

Анна Андреевна Костылева – кандидат психологических наук, специалист Базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров АНО НАРК (раздел 1)

Игорь Станиславович Сергеев – доктор педагогических наук, ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций ФГАУ «ФИРО» (раздел 1)

Алла Аркадьевна Факторович – доктор педагогических наук, главный научный сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций ФГАУ «ФИРО» (раздел 1, раздел 2, раздел 3, раздел 4)

Валентина Валерьевна Федотова – кандидат социологических наук, директор Межотраслевого центра развития квалификаций ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» (раздел 2)

Лариса Витальевна Шмелькова – кандидат педагогических наук, заместитель руководителя Базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров АНО НАРК (раздел 2)

От редактора

Уважаемые коллеги!

С 1 января 2017 года функции Базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров выполняет Национальное агентство развития квалификаций.

Создание Базового центра связано с актуальностью задачи методической и консультационной поддержки работодателей, их объединений, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по построению эффективной кадровой и образовательной политики, соответствующей вызовам современности. Решение этой задачи обеспечивается не только концептуализацией новых инструментов и организационных схем подготовки кадров, но и путем разработки и распространения методических, аналитических и информационных материалов по вопросам развития квалификаций.

В течение года Базовым центром был проведен целый ряд мероприятий, нацеленных на комплексное решение задачи обеспечения качества подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена в соответствии с требованиями рынка труда. Среди наиболее значимых событий – поиск, систематизация и тиражирование эффективных моделей (лучших практик) подготовки рабочих кадров; запуск новой системы повышения квалификации, основанной на интеграции ресурсов федерального и регионального уровня, работодателей и организаций, осуществляющих подготовку кадров; проектирование сценариев сопряжения процедур итоговой аттестации и независимой оценки квалификации.

Перед вами первый выпуск сборника методических и информационных материалов, который удачно сочетает концептуальные разработки, аналитику, рекомендации и конкретный опыт внедрения новых элементов национальной системы квалификаций в практику профессионального

обучения и профессионального образования. Содержание представленных материалов обсуждалось на площадках СПК, ФУМО СПО, в экспертном сообществе.

Учитывая, что материалы сборника отражают оригинальные модели и алгоритмы построения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, а также серьезную аналитическую базу, они могут быть полезны широкому кругу участников, заинтересованных в совершенствовании отечественной системы подготовки кадров.

*Редактор, генеральный директор
АНО «Национальное агентство раз-
вития квалификаций»
А. Н. Лейбович*

Раздел 1. Лучшие практики подготовки рабочих кадров: от профориентации до трудоустройства

КОНЦЕПЦИЯ КОНКУРСА

Поиск, систематизация и продвижение эффективных моделей подготовки рабочих кадров – одно из ключевых направлений деятельности базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров Национального агентства развития квалификаций.

Идея поиска лучших практик не является новой. Он осуществляется для того, чтобы поощрить лучших, продемонстрировать достижения, создать условия для обмена знаниями, обеспечить тиражирование опыта. Решение задач, перечисленных в списке первыми, сегодня хорошо освоено, тогда как примеров успешного тиражирования лучших практик пока не много. Эффективные практики остаются локальными, а не работают на всю систему подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Одним из серьезных препятствий на пути распространения лучших (актуальных и результативных) практик является отрывочность и неполнота информации о них. Для снятия этой проблемы Национальным агентством формируется **база данных лучших практик подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров**. Возможность ее использования для поиска и внедрения лучших практик заложена уже на этапе создания: во-первых, разработаны требования к описанию практики и критерии отбора лучших практик, ориентированные на тиражирование, во-вторых, обеспечена консультативная поддержка – помощь носителям практик при подготовке их описаний, в-третьих, база данных формируется как общедоступная (размещается в открытом доступе в сети Интернет на сайте Базового центра).

Потенциальный запрос на внедрение той или иной практики зависит от того, насколько она актуальна для других организаций (регионов, отраслей). При этом тиражирование подразумевает использование показавших свою эффективность методов и инструментов в условиях, отличных от первоначальных, в том числе независимо от конкретной личности инициатора или специфики организации(ий). Попадание в базу данных именно таких практик обеспечивается критериями отбора, среди которых значимость предлагаемого решения для иных организаций (регионов, отраслей), инструментальность описания, адаптивность практики, доступность для потенциальных пользователей источников и (или) объемов финансирования, необходимых для устойчивого функционирования практики.

Еще одним отличием базы данных лучших практик, формируемой Национальным агентством, является ее нацеленность на развитие национальной системы квалификаций, расширение участия работодателей в подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена: все практики, представленные в базе данных, реализованы либо работодателями, либо с участием работодателей.

Для выявления успешных практик, способных качественно менять ситуацию в профессиональном образовании, в 2017 году проведен конкурсный отбор лучших практик в следующих номинациях:

«Мы – партнеры» – практики взаимодействия работодателей и организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров;

«Электронное образование для поколения NEXT» – применение электронного обучения и информационных коммуникационных технологий;

«Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов» – применение профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций в подготовке рабочих кадров;

«Кадры профессионального образования» – решение задач кадрового обеспечения профессионального обучения, СПО и ДПО;

«Равные возможности» – профессиональное обучение, образование и трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья;

«От профессионального выбора к успешной карьере» – практики профориентационной деятельности, поддержки профессионального развития обучающихся по программам профессионального обучения, СПО и ДПО.

Выбор номинаций обусловлен трендами в развитии профессионального обучения и образования на современном этапе. Все они соответствуют целевым приоритетам кадровой и образовательной политики Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и отраслей. При определении состава номинаций учитывались как уже оформившиеся, зрелые направления работы, по которым накоплен достаточный опыт (например, формирование и внедрение моделей и механизмов партнерства образовательных организаций и работодателей), так и перспективные (например, электронное образование для цифровой экономики, инклюзивное образование).

Процедура отбора лучших практик включала три этапа: **I этап** – подача заявок; **II этап** – предварительный отбор на основе экспертизы кратких описаний практик; **III этап** – итоговый отбор и определение победителей на основе экспертизы полных описаний практик, включающих документы, обеспечивающие тиражирование.

На этапе предварительного отбора оценивалось соответствие практики критериям актуальности и результативности. В экспертную комиссию входили представители отраслевых советов по профессиональным квалификациям, специалисты Национального агентства развития квалификаций и привлеченные эксперты. На следующий этап проходили практики, получившие абсолютное большинство голосов.

На этапе итогового отбора по результатам экспертизы был сформирован список практик для включения в базу и шорт-лист для определения победителей в каждой номинации. По каждой номинации экспертизу проводили три ведущих специалиста – представители базовых организаций Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Федерального института развития образования), советов по профессиональным квалификациям, Российской академии образования, Национального фонда подготовки кадров, Государственного института новых форм обучения и др.

Включение практики в базу осуществлялось на основании оценки по критериям актуальности, результативности и тиражируемости при условии положительной оценки по всем критериям не менее чем $\frac{2}{3}$ экспертов.

В шорт-лист по каждой номинации на основе рекомендаций экспертов было включено по 3 практики¹, набравших наибольшее суммарное число рейтинговых баллов. Практики-финалисты оценивались по критериям новизны, масштабности внедрения и эффективности.

Решение о победителях принималось большинством голосов на заседании жюри под руководством заместителя министра труда и социальной защиты Российской Федерации Л. Ю. Ельцовой. Жюри имело право не определять победителя в номинации, если представленные практики равноценны и выделить лучшую невозможно, или определить двух победителей в номинации.

В 2017 году конкурс лучших практик подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров был проведен впервые. С одной стороны, он позволил

¹ Исключением стали номинации «Равные возможности» (в финал вышли две практики) и «Кадры профессионального образования» (4 финалиста).

отобрать успешный опыт решения актуальных проблем подготовки кадров, с другой – определить узкие места в формировании базы данных и, соответственно, направления совершенствования содержания и процедуры отбора, методики работы с номинантами, поставил вопрос механизмов тиражирования лучших практик, развития точек роста в профессиональном образовании и обучении.

КОНКУРС В ЦИФРАХ

На первом этапе конкурсного отбора в 2017 году было получено 315 заявок. По результатам предварительной экспертизы отобрано 60 практик, подготовлены их полные описания. В базу данных на основании решения жюри включены 43 практики. Шесть практик стали победителями конкурса.

Анализ статистической информации позволяет оценить географию конкурса, распределение практик по номинациям, готовность номинантов к самопрезентации и тиражированию своего опыта, степень вовлеченности сферы образования и сферы труда в процесс создания и продвижения эффективных моделей подготовки рабочих кадров. Полученные данные важны для определения «точек роста», проблемных зон и перспектив развития лучших практик.

Сбор и систематизация информации проводились по нескольким позициям:

- распределение практик по номинациям;
- активность в разрезе федеральных округов и регионов Российской Федерации;
- активность разных категорий заявителей;
- степень соответствия практик установленным критериям отбора.

Распределение практик по номинациям

Число заявителей по разным номинациям оказалось неровным. Однако такая ситуация прогнозировалась еще на этапе формирования концепции конкурса. Номинации подбирались так, чтобы, с одной стороны, систематизировать опыт по традиционно наиболее востребованным направлениям деятельности, с другой – стимулировать развитие относительно новых, но перспективных практик.

Первоначальная гипотеза распределения практик подтверждается статистикой. Наибольшее количество заявок представлено по двум номинациям – «Мы – партнеры» и «От профессионального выбора к успешной карьере», что отразилось затем и в доле данных номинаций в общем количестве лучших практик, включенных в базу (III этап). Это объясняется и широким содержательным полем данных номинаций, и значительной распространенностью соответствующих практик. Оба направления являются одинаково актуальными как для сферы образования, так и для сферы труда, поскольку связаны с проверенными инструментами формирования кадрового резерва через «мягкое» стимулирование профессионального выбора, программы лояльности, транслирование корпоративных ценностей.

Наименьшее количество заявок наблюдалось по номинациям «Электронное образование для поколения NEXT» и «Равные возможности». Очевидно, что эти направления еще не получили той степени распространения, которая была бы адекватна их значимости. Такие эффекты также были ожидаемыми. Включение данных номинаций в структуру конкурса было косвенным инструментом привлечения к ним дополнительного внимания, инициированием диалога о месте этих направлений в системе подготовки рабочих кадров.

Распределение заявок по номинациям представлено в таблице 1.

Таблица 1.

Количество заявок по номинациям

Номинации	Этапы		
	I	II	III
Электронное образование для поколения NEXT	28 (9 %)	9 (15 %)	4 (9 %)
Кадры профессионального образования	38 (12 %)	5 (9 %)	5 (12 %)
От профессионального выбора к успешной карьере	84 (26 %)	15 (25 %)	11 (26 %)
Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов	48 (15 %)	8 (13 %)	4 (9 %)
Мы – партнеры	102 (33 %)	20 (33 %)	16 (37 %)
Равные возможности	15 (5 %)	3 (5 %)	3 (7 %)
Итого	315 (100 %)	60 (100 %)	43 (100 %)

Распределение практик по федеральным округам и регионам

Среди участников конкурса были представители всех федеральных округов Российской Федерации. Анализ активности заявителей из различных федеральных округов приведен на рисунке 1.

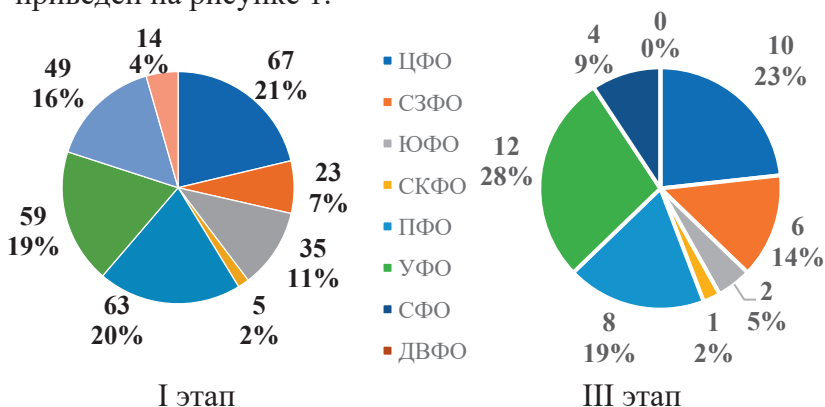


Рисунок 1. Распределение заявок и практик, включенных в базу по федеральным округам (число и доля заявок и практик)

Анализ данных о распределении заявок и практик, включенных в базу данных, по федеральным округам показывает ожидаемо высокое их число в Уральском и Центральном федеральных округах, далее идут Приволжский федеральный округ, к которому по результатам итогового отбора приближается Северо-Западный.

Такое распределение может рассматриваться как следствие многих факторов, в т. ч. различного уровня экономического и технологического развития территорий, плотности населения, потребности в рабочих кадрах и специалистах среднего звена, а следовательно, и количественных характеристик территориальных систем профессионального обучения и СПО. Неслучайно при сопоставлении количества заявок с числом обучающихся по программам СПО в федеральном округе (рисунок 2) картина меняется: доля заявок, полученных из федерального округа, почти совпадает с долей студентов СПО. Так, меньшее, по отношению к другим федеральным округам, число заявок от ДВФО объясняется значительно меньшим числом обучающихся (для сравнения: в ЦФО, по данным мониторинга СПО Минобрнауки России, 587 253 студента, в ДВФО – 130 919 студентов). Исключение составляет Уральский федеральный округ, где степень активности участия в конкурсе получается очень высокой (20 % заявок при 9,7 % от контингента студентов СПО по Российской Федерации). Еще выше доля практик, реализуемых в округе и включенных в базу данных, – почти 28 %.

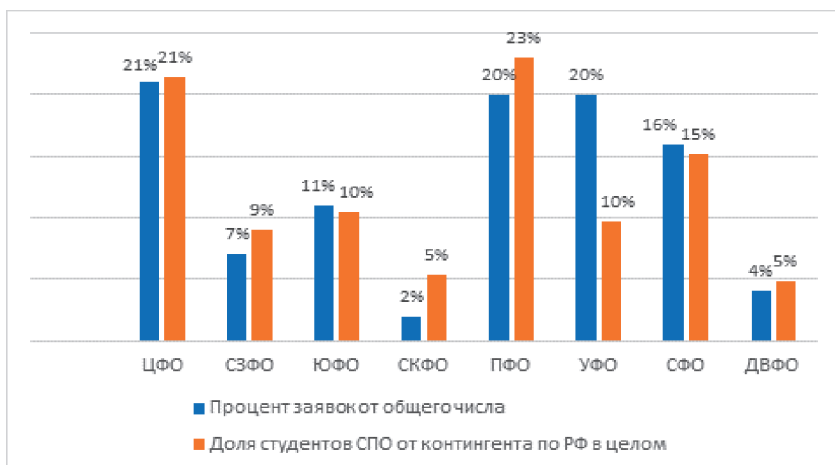


Рисунок 2. Активность участия в конкурсе федеральных округов относительно контингента обучающихся

Информация об активности заявителей в региональном разрезе приведена в таблице 2.

*Таблица 2.
Распределение участников отбора лучших практик по регионам*

Этапы / номинации	Субъекты федерации, по которым фиксируется наибольшее кол-во заявок / описаний
I этап (315 заявок)	Москва (27), Свердловская область (25), Челябинская область (20), Иркутская область (17)
<i>в том числе по номинациям</i> Кадры профессионального образования	Свердловская область (4), Нижегородская область (3), Москва (3), Республика Татарстан (3)
Мы – партнеры	Свердловская область (10), Челябинская область (9), Москва (7)

Этапы / номинации	Субъекты федерации, по которым фиксируется наибольшее кол-во заявок / описаний
От профессионального выбора к успешной карьере	Свердловская область (8), Москва (8), Челябинская область (8), Республика Татарстан (5), Иркутская область (5)
Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов	Хабаровский край (6), Москва (4), Республика Башкортостан (3)
Равные возможности	Иркутская область (3), Курганская область (2)
Электронное образование для поколения NEXТ	Москва (5), Нижегородская область (4), Свердловская область (3), Краснодарский край (2), Хабаровский край (2)
II этап (60 описаний)	Москва (8), Свердловская область (8), Челябинская область (4), Иркутская область (4), Московская область (4)
III этап (43 лучшие практики)	Свердловская область (8), Москва (4), Московская область (4), Санкт-Петербург (3), Иркутская область (3)

Очевидными регионами-лидерами на всех этапах выступают Свердловская область и г. Москва, продемонстрировавшие не только высокую активность в подаче заявок, но и большое число практик, прошедших предварительный отбор, включенных в базу данных и ставших призерами: из числа 18 практик – победителей и призеров конкурса 4 практики представлены Свердловской областью и 3 – Москвой.

Топ-5 регионов по количеству практик в базе данных выглядит следующим образом (рисунок 3).

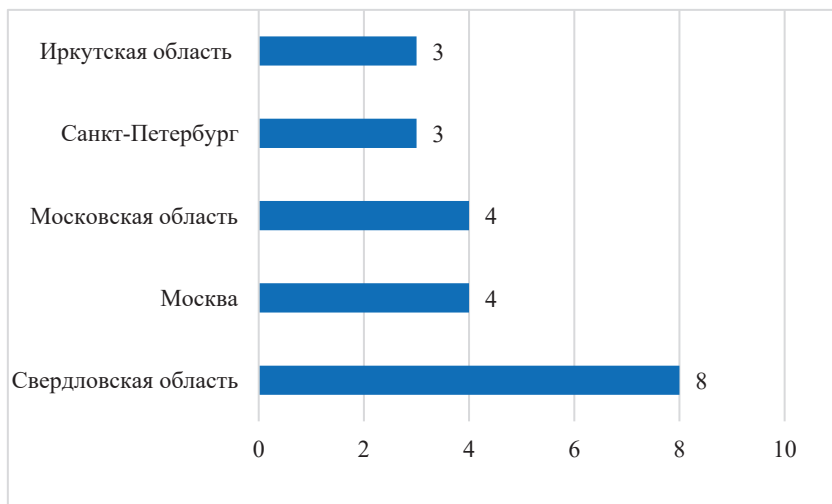


Рисунок 3. Топ-5 регионов по количеству практик в базе данных

Иная картина может быть получена, если использовать показатель «количество заявок на единицу обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена». Топ-5 активности регионов в подаче заявок с учетом указанного критерия выглядит следующим образом:

1. Забайкальский край.
2. Астраханская область.
3. Иркутская область.
4. Курганская область.
5. Ярославская область.

Анализ общей динамики прохождения номинантами, представляющими разные федеральные округа и субъекты Российской Федерации, разных этапов конкурса (рисунки 1–3, таблица 2), позволяет выявлять «точки роста» и проблемные зоны, тем самым задавая вектор последующей работы.

Распределение практик по категориям заявителей

В соответствии с условиями конкурса в процедуре отбора лучших практик могли принимать участие образовательные организации и организации, осуществляющие обучение, которые реализуют программы профессионального обучения, среднего профессионального образования и дополнительные профессиональные программы, а также предприятия, ассоциации, объединения работодателей, советы по профессиональным квалификациям и др. Опыт мог быть заявлен как от одной организации (предприятия, ассоциации, объединения), так и от коллектива организаций.

При этом могли быть представлены практики различного масштаба и направленности:

- коллективные практики (региональные (межрегиональные) и (или) отраслевые практики, совместные практики нескольких образовательных организаций, предприятий, объединений, ассоциаций и др.);
- практики отдельных профессиональных образовательных организаций, организаций ДПО, в т. ч. реализованные с участием работодателей, объединений работодателей, иных организаций;
- практики корпоративных образовательных структур (университетов).

В результате на первом этапе конкурса заявки были приняты от всех возможных категорий заявителей (рисунок 4).

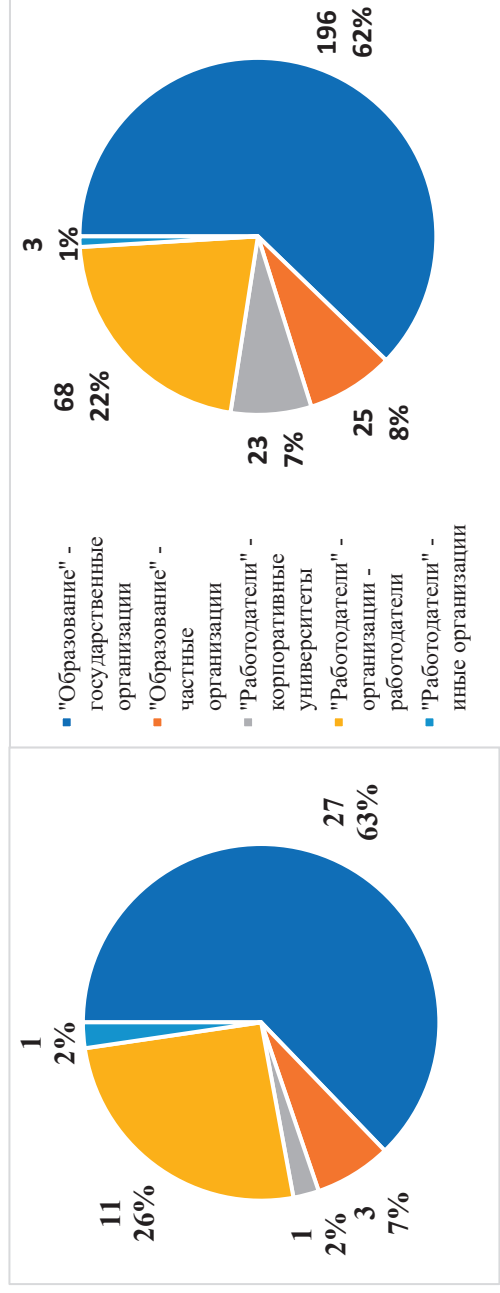


Рисунок 4. Распределение практик по категориям заявителей (число и доля заявок)

Все заявители могут быть распределены по двум основным категориям в зависимости от того, чьи интересы они преимущественно представляют – сферы образования или сферы труда (таблица 3).

Таблица 3.
Распределение практик по категориям заявителей «Работодатели» и «Образование» (I этап – подача заявок)

Номинации	Категории заявителей						
	«Образование»			«Работодатели»			
	Всего	Государственные организации	Частные организации	Всего	Корпоративные образовательные структуры (университеты)	Организации-работодатели	Иные организации
Кадры профессионального образования	22 (58 %)	19 (50 %)	3 (8 %)	16 (42 %)	6 (16 %)	10 (26 %)	-
Мы – партнеры	77 (75 %)	73 (71 %)	4 (4 %)	25 (25 %)	5 (5 %)	20 (20 %)	-
От профессионального выбора к успешной карьере	55 (65 %)	50 (59 %)	5 (6 %)	29 (35 %)	5 (6 %)	24 (29 %)	1 (1 %)
Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов	36 (75 %)	26 (54 %)	10 (21 %)	12 (25 %)	3 (6 %)	8 (17 %)	1 (2 %)
Равные возможности	13 (93 %)	14 (93 %)	-	2 (13 %)	-	-	1 (7 %)
Электронное образование для поколения NEXT	17 (60 %)	14 (50 %)	3 (10 %)	11 (40 %)	3 (11 %)	8 (29 %)	-
Все практики	220 (70 %)	196 (62 %)	25 (8 %)	95 (30 %)	23 (7 %)	68 (22 %)	3 (1 %)

Внутри каждой из групп проведена дополнительная дифференциация. К подгруппе «Иные организации» отнесены заявители, представляющие интересы работодателей, в т. ч. объединения работодателей, методические структуры национальной системы квалификаций. Например: Ассоциация региональных центров экспертизы и сертификации «Стандарт», Национальная ассоциация участников рынка ассистивных технологий «АУРА-ТЕХ», Международная ассоциация специалистов горизонтального бурения, Союз работодателей Ростовской области, АНО «Региональное агентство развития квалификаций», Белгородская обл.

Таким образом, на каждые пять заявок, поданных образовательными организациями, приходились две заявки от работодателей. Среди образовательных организаций ожидаемо доминировали государственные.

Несколько выше активность заявителей-работодателей была в номинациях «От профессионального выбора к успешной карьере» и «Электронное образование для поколения NEXT», а негосударственных образовательных организаций – в номинациях «Кадры профессионального образования» и «Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов».

По итогам отбора в базу данных включены 43 практики (таблица 4).

Таблица 4.
Распределение практик в базе данных по категориям заявителей «Работодатели» и «Образование»

Номинации	Категории заявителей						
	«Образование»			«Работодатели»			
	Всего	Государственные организации	Частные организации	Всего	Корпоративные образовательные структуры (университеты)	Организационные работодатели	Иные организации
Кадры профессионального образования	5 (100 %)	4 (80 %)	1 (20 %)	-	-	-	-
Мы – партнеры	13 (81 %)	12 (75 %)	1 (6 %)	3 (19 %)	-	3 (19 %)	-
От профессионального выбора к успешной карьере	7 (64 %)	6 (55 %)	1 (9 %)	4 (36 %)	-	4 (36 %)	-
Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов	2 (50 %)	2 (50 %)	-	2 (50 %)	-	2 (50 %)	-
Равные возможности	2 (67 %)	2 (67 %)	-	1 (33 %)	-	-	1 (33 %)
Электронное образование для поколения NEXT	1 (25 %)	1 (25 %)	-	3 (75 %)	1 (25 %)	2 (50 %)	-
Все практики	30 (70 %)	27 (63 %)	3 (7 %)	13 (30 %)	1 (2 %)	11 (26 %)	1 (2 %)

Как показывает сравнительный анализ (рисунок 4, таблицы 3, 4), долевое соотношение различных категорий заявителей на разных этапах работы сохранялось приблизительно неизменным. Это свидетельствует о приблизительно равном уровне качества практик, поданных от работодателей, от государственных и негосударственных образовательных организаций. В результате среди включенных в базу данных практик:

- 30 практик представлены и реализуются государственными (27 практик) и частными (3 практики) образовательными организациями в сотрудничестве с работодателями;

- 13 практик представлены и реализуются работодателями, объединениями и ассоциациями работодателей. Среди них АО «Выксунский металлургический завод», ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», ФГУП ФНПЦ «ПО «Старт», Главный вычислительный центр – филиал ОАО «РЖД», ПАО «Синарский трубный завод», Национальная ассоциация участников рынка ассистивных технологий «АУРА-Тех», ООО «КНАУФ ГИПС», ПАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение», ПАО «Северский трубный завод», АО «Первоуральский новотрубный завод», ПАО «КАМАЗ», АО «Красноярский машиностроительный завод». Особое место занимает Отраслевой научно-исследовательский учебно-тренажерный центр Газпрома (Калининградская область) – организация ДПО, подчиненная непосредственно ПАО «Газпром».

Анализ процедуры и результатов конкурсного отбора

Установка на использование базы данных как инструмента для тиражирования лучших практик привела к идее трехэтапной структуры конкурса, позволяющей не только отобрать актуальные и результативные практики, но и подготовить их инструментальное описание, необходимое для внедрения. Предварительный отбор проводился на основе

кратких описаний практик (как правило, две-три страницы). Затем была организована подготовка полных описаний: заданы структура и требования к описанию, обеспечена консультативная поддержка команд разработчиков.

В процессе работы учитывалось, что база данных ориентирована на широкую аудиторию специалистов-практиков, содержит описание работающего опыта, а не результаты научных исследований или отчеты о достижениях. Она должна документировать практики, которые доказали свою эффективность в одном месте и могут быть использованы в другом, выполнять функции навигатора, позволяющего понять, что происходит в системе профессионального образования и обучения, какие знания нужны и кто может их предоставить в полном объеме. Отсюда наименования практик должны быть легко запоминаемыми и вызывающими интерес, а описания лаконичными (не более 10 страниц) и одновременно технологичными: содержать описание целей (ожидаемых результатов), средств, которые используются на управленческом и (или) педагогическом уровне, критериев, позволяющих оценить достижение поставленных целей, а также данные, свидетельствующие о результативности практики (образовательных, социальных и экономических эффектах), условиях и ограничениях ее применения, информацию о специалистах, готовых ответить на вопросы. К описанию необходимо приложить аннотацию, презентацию (не более семи слайдов) и документы, фиксирующие практику (договоры, программы, локальные нормативные акты, карту внедрения и т. д.).

Насколько это удалось, показывают таблицы и диаграммы, отражающие динамику прохождения заявителями конкурсного отбора. Для удобства формирования иллюстраций в данном разделе приняты сокращенные обозначения для номинаций:

- «Кадры профессионального образования» – «Кадры»;

- «Мы – партнеры» – «Партнеры»;
- «От профессионального выбора к успешной карьере» – «Выбор»;
- «Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов» – «Стандарты»;
- «Равные возможности» – «ОВЗ»;
- «Электронное образование для поколения NEXT» – «NEXT».

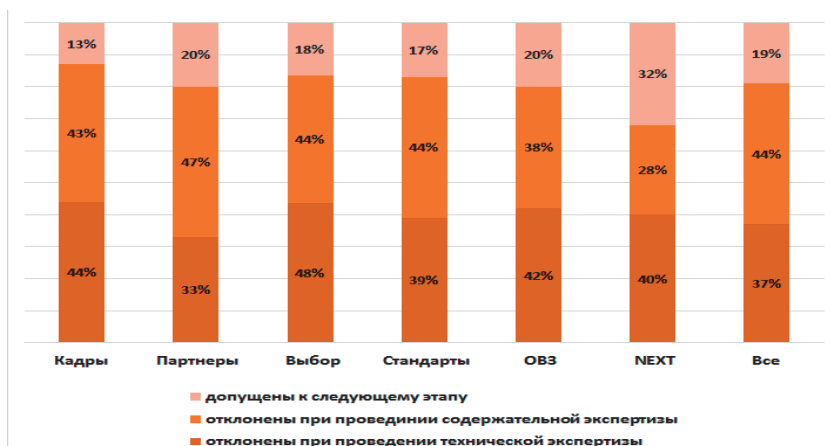


Рисунок 5. Результаты предварительного отбора

Этап предварительного отбора прошли менее 20 % заявок (60 из 315). Данные по номинациям представлены на рисунке 5. Высокий процент их отклонения при проведении технической экспертизы связан с представлением на конкурс материалов, которые содержали описания проектов на стадии замысла или апробации, а не реализованных практик. Отклонение заявок при проведении содержательной экспертизы наиболее часто происходило по двум, по-видимому, взаимосвязанным причинам:

- из-за неясности описания целевых установок и (или)

средств, использованных для достижения цели, т. е. сути практики;

- вследствие отсутствия сопряжения цели, критериев результативности практики и данных о полученных результатах, а также невалидности используемых критериев.

Для 60 практик, прошедших предварительный отбор, были подготовлены полные описания. Однако лишь 43 из них (около 72 %) были рекомендованы экспертами для включения в базу данных.

Для анализа существенными являются причины, по которым часть практик не смогла преодолеть установленный рубеж. Информация, приведенная в таблице 5, позволяет отобрать показатели, которые оказались трудновыполнимыми для номинантов. Их состав важен для выявления проблем, снижающих качество представляемых практик, и поиска механизмов их решения.

Таблица 5.
Соответствие практик установленным критериям (результаты итогового отбора)

Критерии и показатели	Номинации					Все
	Кадры	Партнеры	Выбор	Стандарты	ОВЗ	
	Количество описаний, получивших оценку					
«не соответствует»						
1. Критерии актуальности практики						
1.1. Практика обеспечивает подготовку кадров, необходимых для решения задач технологического развития экономики, промышленного роста, соответствие требованиям к квалификации выпускников требованиям работодателей и рынка труда	-	-	1	-	-	1
1.2. Предлагаемое решение (разработанные и апробированные содержание, способы, механизмы деятельности и т. п.) значимо для иных организаций, регионов, отраслей	-	-	1	-	-	3
1.3. Практика основана на обобщении известного опыта, его применении в новых условиях или является новой, содержит новые проектные идеи, механизмы деятельности	-	-	1	-	-	1

Критерии и показатели	Номинации					Все
	Кадры	Партнеры	Выбор	Стандарты	ОВЗ	
	Количество описаний, получивших оценку «не соответствует»					
1.4. Практика соответствует действующему законодательству, современному социальным и экономическим условиям (не является устаревшей)	-	1	2	-	-	3
2. Критерии результативности практики						
2.1. Используемые показатели (критерии, индикаторы) результативности валидны и надежны	-	1	2	2	-	7
2.2. Полученные результаты стабильны и подтверждают эффективность разработанного решения	-	-	2	1	-	5
3. Критерии тиражируемости практики						
3.1. Практика может быть использована (адаптирована) для применения в иных организациях, регионах, отраслях	-	1	1	-	-	2
3.2. Подготовленное описание позволяет построить алгоритм внедрения; комплект нормативных и (или) методических документов достаточен для тиражирования практики	-	1	3	2	-	8

Критерии и показатели	Номинации						Все
	Кадры	Партнеры	Выбор	Стандарты	ОВЗ	NEXT	
	Количество описаний, получивших оценку «не соответствует»						
3.3. Источники и (или) объемы финансирования, необходимые для устойчивого функционирования практики, доступны для ее внедрения в иных условиях деятельности	-	-	2	2	-	3	7
Доля практик, рекомендуемых для включения в базу данных, %	Доля описаний, получивших оценку «соответствует» (+)						
	100	80	73	50	100	44	72

Как следует из таблицы 5, все показатели продемонстрировали ненулевую дифференцирующую способность – по каждому из них была отклонена хотя бы одна практика. Таким образом, «балластных» показателей в использованном наборе не оказалось.

Практически все представленные практики соответствовали требованию к актуальности предлагаемого опыта, что означает включенность заявителей в современные процессы модернизации профессионального образования. Менее оптимистичная ситуация с достижением таких показателей, как: «Подготовленное описание позволяет построить алгоритм внедрения; комплект нормативных и (или) методических документов достаточен для тиражирования практики»; «Источники и (или) объемы финансирования, необходимые для устойчивого функционирования практики, доступны для ее внедрения в иных условиях деятельности»; «Используемые показатели (критерии, индикаторы) результативности валидны и надежны». Иными словами, труднодостижимыми оказались критерии результативности и тиражируемости практик. Ситуация симптоматична, но объяснима.

Проблемы с установлением критериев результативности не являются прецедентными. К сожалению, отсутствие компетенций по формированию четких, прозрачных, диагностируемых, объективных критериев достижения результата часто констатируется экспертами по разным направлениям деятельности. Как следствие – постановка целей выполняемых проектов, исследований, реализуемых практик не всегда сопровождается ответом на вопрос, по каким признакам будет констатироваться их достижение. Системный характер выявленных затруднений, связанных с установлением критериев результативности практик, требует комплексного решения в единстве методологического и методического подходов.

Высокий процент отсева заявок по критерию «тиражируемость» может быть объяснен отсутствием подобного опыта у большинства участников. Нетрудно предположить, что большинство практик были ответом на внутренние проблемы и никак не связывались с возможностью тиражирования найденных решений. Традиционные модели самопрезентации и продвижения, хорошо известные и не раз апробированные организациями, – публикации, выступления на конференциях и научно-практических мероприятиях, в т. ч. в других регионах и т. п. Именно такие варианты и были представлены во многих заявках. Так же как и в случае с критерием «результативность», диагностированная проблема определяет дальнейшую логику развития конкурса и формирования компетенций потенциальных заявителей по адекватной рефлексии, представлению и диссеминации собственного опыта.

Для отбора победителей дополнительно использовались критерии масштабности внедрения, новизны и эффективности практик. Таблица 6 и рисунок 6 содержат данные об уровне проявления каждого из критериев в каждой из номинаций.

Таблица 6.

Анализ результатов отбора победителей по различным критериям

Критерии оценки	Номинации						Все
	Кадры	Партнеры	Выбор	Стандарты	ОВЗ	NEXT	
	Доля практик, получивших 8-9 баллов, %						
Масштабность внедрения	20	15	14	20	0	22	15
Новизна прак- тики	0	10	7	15	33	22	14
Эффективность практики	0	5	14	0	67	0	14
Доля практик, включенных в шорт-лист (базу данных), %	80	15	20	37	100	33	30

Все три критерия («Масштабность внедрения», «Новизна практики» и «Эффективность практики») в целом показали близкую дифференцирующую способность (по каждому из них высокую экспертную оценку в 8-9 баллов из 9 получили 14–15 % практик).

Средний балл, полученный практиками по каждому из этих критериев, также примерно одинаков и колеблется в рамках допустимой погрешности (6,6–6,9 балла из 9). Используемый набор критериев показал свою способность служить инструментом для выявления победителей отбора лучших практик.

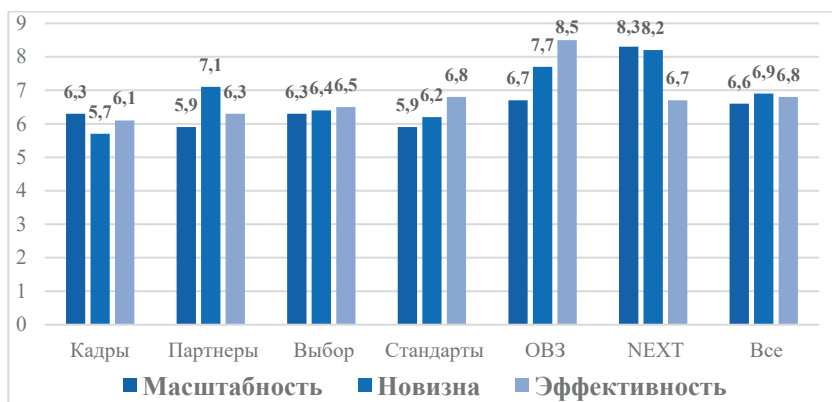


Рисунок 6. Анализ результатов отбора победителей по различным критериям (средний балл)

Группы практик, представленных в разных номинациях, характеризуются разным уровнем масштабности, новизны, эффективности:

- практики по номинации «Равные возможности» превосходят остальные по новизне (ср. 7,7–8,2 балла) и характеризуются высокой эффективностью (ср. 8,5 балла);
- практики номинации «Электронное образование для поколения NEXT» – высокой масштабностью

внедрения (ср. 8,3 балла), достигнутой за счет участия крупных компаний, в т. ч. имеющих разветвленную сеть и заинтересованных в адаптации успешных внутрикорпоративных моделей обучения по массовым рабочим профессиям (ОАО «РЖД», ПАО «Газпром», АО «Выксунский металлургический завод», ПАО «Синарский трубный завод» и др.);

- практики по номинациям «Мы – партнеры» и «Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов» характеризуются высоким разбросом по показателю масштабности внедрения – несмотря на относительно большую долю практик, получивших по этому показателю высокий балл (8-9 баллов), среднее значение по данному показателю в обеих номинациях относительно невысоко (5,5 балла);
- практики по номинации «Кадры профессионального образования» отличаются сравнительно невысокой новизной (ср. 5,7 балла) и средней эффективностью (ср. 6,1 балла).

Полученная статистика отражает особенности развития системы подготовки кадров на данном этапе. Так, например, невысокие показатели масштабности внедрения практик номинации «Мы – партнеры» неслучайны, несмотря на то что – по данным мониторинга качества подготовки кадров в образовательных организациях, реализующих программы СПО, за 2016 год – удельный вес профессий и специальностей СПО, реализуемых с внедрением элементов дуального обучения составляет 72,94 %, а технологии дуального обучения используют 946 образовательных организаций, что составляет 20,6 % от их общего количества. Дело в том, что в течение последних двух лет в России массово внедряются элементы модели дуального обучения. Большое число образовательных организаций, в том числе все участники конкурса, вовлечены в этот процесс. Актуальное

направление государственной политики в сфере профессионального образования закономерно поддержано разработкой типовых рекомендаций по адаптации дуального обучения к российским условиям. Но по сути речь идет об адаптации немецкой практики дуального обучения, нормативная и организационно-методическая рамка внедрения элементов дуальной системы заданы на федеральном уровне, что ограничивает потребность в широком распространении частных примеров данной практики.

Закономерен и факт невысокой степени новизны практик номинации «Кадры профессионального образования». Организации-номинанты действительно обращались к оправдавшим себя, известным решениям, проводя их частичный апгрейд в связи с изменившимися требованиями к педагогической деятельности. Приверженность традиции, возможно, рассматривалась номинантами как гарантия стабильности результатов.

Интересно, что в номинации «Электронное образование для поколения NEXT» жюри решило не определять победителя. А в номинации «Равные возможности» определило двух: ГАПОУ Ленинградской области «Мультицентр социальной и трудовой интеграции» и Национальную ассоциацию участников рынка ассистивных технологий «АУРА-Тех».

Победителем в номинации «От профессионального выбора к успешной карьере» стал КАМАЗ, в номинации «Мы – партнеры» – Первоуральский новотрубный завод. В номинациях «Кадры профессионального образования» и «Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов» победа досталась организациям дополнительного профессионального образования – Донскому учебно-методическому центру профессионального образования (г. Ростов-на-Дону) и Центру профессионального образования Самарской области.

Победители в номинациях получили статус пилотных площадок, финансовую поддержку для подготовки презентационных материалов, в том числе видеоролика-визитки,

возможность представить свои практики на межрегиональных и всероссийских мероприятиях, проводимых Национальным агентством и его партнерами. В дальнейшем организации получают поддержку, необходимую для расширенного внедрения практик.

НОМИНАЦИИ И НОМИНАНТЫ

Кадры профессионального образования

В номинации «Кадры профессионального образования» в конкурсе участвовало 38 заявок, что составляет 12 % от общего числа практик, претендовавших на включение в базу данных лучших практик (далее – база). Однако по итогам предварительного отбора в следующий этап конкурса прошли только пять практик. Резкое сокращение числа практик после технической и содержательной экспертизы объясняется неточной интерпретацией заявителями задач конкурса. Большинство практик, представленных на первом этапе в этой номинации, на самом деле практиками не являлись: чаще всего предлагались программы повышения квалификации, содержание которых в основном было ориентировано на применение профессиональных стандартов при разработке образовательных программ среднего профессионального образования или проектирование дорожных карт (планов) внедрения профессионального стандарта в управление персоналом образовательной организации (при этом большинство планов носили типовой характер, с незначительными изменениями воспроизводили методические рекомендации Федерального института развития образования). При высокой адаптивности предлагавшихся материалов остальные критерии (новизны, значимости результатов) не выдерживались.

Серьезный предварительный отбор обусловил прохождение на следующий этап самых сильных заявителей. Закономерно, что все пять практик были рекомендованы для включения в базу. По оценкам экспертов, все практики соответствовали критериям актуальности, результативности и тиражируемости. Однако большая часть представляла собой качественное обобщение ранее известных подходов. Многолетний опыт позволил отработать удобные и стабильно функционирующие модели формирования и поддержания кадрового потенциала СПО. Ориентация на оправдавшую себя традицию (в большинстве случаев – школа молодого педагога или система непрерывного развития методических компетенций) естественно ограничивала возможности инновационных решений.

Практики, рекомендованные для включения в базу, представили пять субъектов Российской Федерации. Закономерно, что все заявители – образовательные организации, преимущественно (80 %) – государственные образовательные организации. Если на 1-м этапе среди участников конкурса было девять организаций-работодателей, то на 2-м и 3-м этапах остались только образовательные организации. Традиционно система подготовки кадров для профессионального образования решалась силами институтов повышения квалификации в рамках государственного задания. Эта ситуация определила состав заявителей по данной номинации.

Состав и методологический подход заявителей, представивших практики в данной номинации, в целом был предсказуем и закономерен. Большая часть номинантов – это образовательные организации дополнительного профессионального образования, которые традиционно обеспечивали повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров СПО.

Симптоматично, что работодатели пока не видят себя в системе подготовки и профессионального развития кадров СПО. Как следствие – преобладание методического контен-

та над технологическим в подготовке и повышении квалификации педагогических работников. Практически не были представлены такие востребованные в настоящих условиях практики кадрового роста, как:

- предприятия в качестве стажировочных площадок для преподавателей и мастеров производственного обучения;
- привлечение преподавателей и мастеров производственного обучения к выполнению работ по заказу работодателей (совместные бизнес-проекты);
- формирование института наставничества на производстве (только одна практика, несмотря на актуальность проблематики в контексте внедрения элементов дуального обучения);
- формирование профессиональных сообществ (профессиональных сетей) педагогов профессионального образования;
- технологии привлечения к педагогической деятельности успешных профессионалов (работников предприятий, носителей квалификации), продвижения «бренда» педагогической деятельности в СПО.

Содержание представленных практик включает несколько вариантов решения задачи совершенствования кадров профессионального образования:

- комплексная уровневая региональная система непрерывного профессионального развития педагогических кадров СПО (ГБОУ ДПО «Региональный методический центр развития квалификаций», Марий Эл);
- внутренняя система управления развитием педагогических работников образовательной организации (ГАПОУ «Колледж туризма и гостиничного сервиса», Санкт-Петербург);

- подготовка наставников для работы с обучающимися в условиях производства (ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж», Свердловская область);
- подготовка методистов-тьюторов для внедрения в СПО нового контента и новых технологий (ЧОУ ДПО «Донской учебно-методический центр профессионального образования», Ростовская область)

Методологической основой предлагаемых практик является компетентностный подход, обучение через погружение в деятельность. Модель компетенций педагога СПО (наставника на производстве) выстраивается с учетом профессионального стандарта, региональных потребностей и индивидуального заказа. Перманентность процесса профессионального развития обеспечивается отраслевой проекцией дескрипторов Уровней квалификаций в целях разработки профессиональных стандартов, а также опорой на психолого-педагогические исследования процесса непрерывного профессионального самоопределения педагога.

Если методологический подход в большинстве практик не отличается оригинальностью, то организационно-управленческие решения представляются интересными и соответствующими современным реалиям развития образования. В описаниях практик приведено несколько подтвердивших эффективность организационных механизмов:

- адаптированный с учетом образовательной организации процессный подход;
- модель взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей при формировании системы наставничества на производстве (целевая подготовка наставников по заказу работодателя);
- модель регионального методического центра.

Практика-победитель (представлена Донским учебно-методическим центром профессионального образования)

предлагает оригинальный и актуальный для СПО в условиях внедрения профессионального стандарта механизм методического аутсорсинга, который предполагает передачу профессиональными образовательными организациями учебно-методическому центру части работ по информационно-методическому сопровождению образовательного процесса. Проектная идея, положенная в основу практики, – пример использования профессионального стандарта в части возможности выполнения отдельных обобщенных трудовых функций внешними партнерами. Показательно, что эту модель реализует негосударственная образовательная организация. Отсутствие государственной поддержки в условиях конкуренции позволило разработать и внедрить эффективный инструмент обеспечения методического сопровождения профессиональных образовательных организаций.

Принадлежность всех пяти номинантов к образовательным организациям обусловила достаточно высокое качество описаний. Команды заявителей имеют опыт обобщения и представления результатов выполненных работ как завершенных кейсов, легко переносимых в иные условия. Отдельно стоит подчеркнуть финансовую необременительность предлагаемых решений, что значительно повышает возможности тиражирования. В качестве критериев и показателей результативности практики номинанты наиболее часто используют следующие:

- объем обучения (количество обучающихся) – все практики (100 %)
- совершенствование методического обеспечения (разработка программ учебных курсов, методических и оценочных материалов) – три практики (60 %);
- востребованность предложенных моделей подготовки кадров СПО – три практики (60 %),

- совершенствование компетенций педагогов СПО – две практики (40 %).

С точки зрения возможностей тиражирования представленные практики могут быть интересны образовательным организациям и учебным центрам предприятий как современные инструменты дополнительного профессионального образования педагогических работников профессионального образования. По своим пользовательским свойствам практики представляют собой системные и полные описания проверенных, опирающихся на традицию и опыт методологических решений и эффективных организационно-управленческих моделей совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников профессионального образования (в том числе особой группы – наставников на производстве). Каждая из предложенных практик может быть тиражируема как комплексно, так и поэлементно.

Мы – партнеры

Группа практик по данной номинации наиболее представительна и на первом, и на последующих этапах отбора. Для включения в базу отобрано 16 практик – наибольшее число в сравнении с другими номинациями. С точки зрения содержания эти практики характеризуются определенной однородностью. Как правило, это модели взаимодействия ПОО с одним крупным базовым предприятием промышленного профиля, нацеленные на разработку актуальных для работодателя образовательных программ и их реализацию на основе элементов дуального обучения. Тенденция доминирования модели дуального образования, скорее всего, связана с тем, что эта модель воспринимается на местах как одно из направлений работы, рекомендуемых на уровне федеральной образовательной политики (наряду с топ-50, участием в конкурсах WSR и демонстрационным экзаменом).

Подавляющее большинство практик (12) реализуются в государственных образовательных организациях (в т. ч. 11 в профессиональной образовательной организации (ПОО) и 1 в вузе); 3 практики – на базе предприятий; еще 1 практика – на базе негосударственной ПОО (Газпром колледж). В целом практики, представленные государственными ПОО, несколько уступают практикам, представленным предприятиями, по признакам новизны и оригинальности.

Для достижения целей, поставленных в рамках практик, наиболее часто используются, в тех или иных сочетаниях, следующие типовые решения:

- совместная с работодателем разработка образовательных программ (в ряде случаев и соответствующего методического обеспечения) – 12 практик (75 %);
- ведение практической части образовательного процесса ПОО непосредственно на партнерском предприятии (что, как правило, рассматривается как ядро модели дуального обучения), включая прохождение практики, наставничество, подготовку и защиту дипломных работ, проведение квалификационных экзаменов – 11 практик (69 %);
- формирование совместной системы «взаимного повышения квалификации» (стажировка преподавателей ПОО на предприятии и повышение квалификации специалистов предприятия в ПОО) и на этой основе формирование единого коллектива, работающего с обучающимися в рамках практики – шесть практик (38 %);
- совместная профориентационная работа со школьниками предприятия и ПОО – шесть практик (38 %);
- разработка и реализация комплекса мер по трудоустройству выпускников на партнерских предприятиях – пять практик (31 %);
- организация контрактно-целевой подготовки в ПОО по заказу предприятия – четыре практики (25 %).

Методологической рамкой большинства лучших практик в данной номинации выступает дуальное обучение (девять практик, т. е. 56 %, позиционируют себя как внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс профессиональной образовательной организации, взаимодействующей с предприятием-партнером). С учетом расхождений в терминологии доля лучших практик подобной направленности еще больше (13 из 16). Так, в трех случаях используется рамочный термин «профессионально-образовательный кластер».

Заметно выделяется в содержательном плане лишь практика, представленная Уральским федеральным университетом им. Б. Н. Ельцина. Она нацелена на формирование в регионе системы условий для реализации стратегии национальной системы квалификаций в ключевых отраслях экономики (включая организационное и экспертно-методическое сопровождение проектов и инициатив бизнес-сообщества в области применения профессиональных стандартов).

Существенными отличиями характеризуется практика второго призера – Тюменского техникума индустрии питания, коммерции и сервиса – представляющая собой модель партнерского взаимодействия ПОО со 150 предприятиями-работодателями (помимо двух ключевых партнеров). Остальные практики, как правило, содержат описание системы взаимодействия ПОО с одним ведущим предприятием-партнером.

В ряде случаев введение дуального обучения потребовало формирования институциональной инфраструктуры:

- либо на предприятии – в форме организации на партнерском предприятии образовательного центра или кафедры (три практики) или базовой кафедры ПОО (еще одна практика);
- либо в ПОО – в двух случаях обязанности по организации дуального обучения были возложены на

ресурсный центр и на специализированный центр компетенций.

Наиболее полно и детально модель организации образовательного процесса с элементами дуального обучения представлена в трех описаниях:

- со стороны предприятия – в описании практики «Будущее Белой металлургии», АО «Первоуральский новотрубный завод» (I место в номинации);
- со стороны профессиональной образовательной организации:
 - в описании практики «Развитие практико-ориентированных технологий обучения как условие повышения качества подготовки кадров для высокотехнологичных производств», ГБПОУ «Красногорский колледж»;
 - в описании практики «Реализация модели дуального обучения при подготовке рабочих кадров для судостроительной отрасли Санкт-Петербурга», ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий».

По своим пользовательским свойствам представленные описания могут быть отнесены к одной из следующих групп:

- системные и относительно полные описания известных пакетных решений;
- «фокусные» описания отдельных новых направлений или механизмов в составе известных пакетных решений;
- описание способа применения известного пакетного решения в определенных условиях, отличающихся той или иной специфичностью.

Как отмечено выше, под «пакетным решением» следует прежде всего понимать модель дуального обучения.

В качестве критериев и показателей результативности практики наиболее часто используются следующие:

- динамика трудоустройства выпускников по профессии / специальности на партнерские предприятия (в т. ч. уже в период обучения) – 13 практик (81 %);
- привлечение ресурсов (финансовых, материально-технических, кадровых) партнерских предприятий для повышения качества созданных образовательных условий в ПОО – 13 практик (81 % от общего количества рекомендованных практик, или 100 % практик, представленных образовательными организациями), в т. ч.:
 - количество специалистов предприятий, участвующих в образовательном процессе ПОО – восемь практик (50 % от общего количества практик);
 - уровень развития материально-технической базы ПОО – пять практик (31 %);
- уровень подготовки выпускников, качество обучения – 10 практик (62 %);
- количество / доля реализуемых актуальных образовательных программ, подготовленных на основе требований работодателей / совместно с работодателями – восемь практик (50 %);
- удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников ПОО – шесть практик (37,5 %);
- количество работодателей-партнеров, участвующих в реализации практики (варианты развития партнерской сети) – пять практик (31 %);
- доля студентов, обучающихся по дуальной системе, по договорам на целевое обучение – четыре практики (25 %);
- результаты участия студентов в конкурсах профессионального мастерства – четыре практики (25 %);

- сокращение сроков адаптации выпускников на предприятии – три практики (19 %);
- удовлетворенность обучающихся качеством обучения – три практики (19 %);
- повышение рейтинга, статуса, репутации профессиональной образовательной организации – три практики (19 %).

Обсуждая возможности трансляции данных практик, следует признать, что они довольно высоки, если речь идет о внедрении элементов дуального обучения. Важно, что разные описания представляют процессы проектирования, внедрения и функционирования модели дуального обучения с различных сторон. Таким образом, представленного набора описаний в целом достаточно для выбора наиболее подходящей модели дуального обучения или для разработки на этой основе собственной модели с учетом территориальной, отраслевой и прочей специфики.

Содержательное развитие номинации может проходить с учетом нескольких перспективных направлений, в рамках которых могли бы отрабатываться практики:

- совместные с работодателями сервисные структуры; совместное формирование региональных, регионально-отраслевых сообществ молодых работодателей; подготовка рабочих кадров на основе требований профессиональных стандартов;
- территориально-отраслевые профессионально-образовательные кластеры.

От профессионального выбора – к профессиональной карьере

По данной номинации в базу включено 11 практик из 9 субъектов Российской Федерации, из них 3 практики представляют один регион – Свердловскую область. Ото-

бренные практики можно достаточно четко разделить на две группы: 1) корпоративные модели профессиональной ориентации (четыре практики) и 2) модели профориентации и сопровождения профессионального самоопределения обучающихся, представленные образовательными организациями. Они существенно отличаются не только по формальному признаку (институциональный тип заявителя), но, главным образом, по своей целевой направленности (а следовательно, и по используемым формам работы и критериям результативности).

Корпоративные модели профориентации направлены на формирование кадрового резерва предприятий; их конечные цели связаны не только с уровнем квалификации, но и с профессионально-трудовой мотивацией работников, их заинтересованностью в работе и построении карьеры на конкретном предприятии.

Модели, представленные профессиональными образовательными организациями, решают более узкие задачи, связанные с обеспечением набора студентов и их последующего трудоустройства; их конечные цели носят, скорее, инструментальный характер и могут быть выражены в терминах «образовательного маркетинга» и «рекрутинга студентов», а также «качественной реализации образовательных программ». При этом аспекты, связанные с профессионально-личностным развитием и профессионально-трудовой мотивацией, в целеполагании и системе оценки обычно находятся «на заднем плане». Исключение составляет практика Центра сопровождения молодых педагогов «Pro-Движение» (Педагогический колледж № 8 Санкт-Петербурга), нацеленная именно на сопровождение профессионально-личностного развития выпускников и специалистов.

Обращает на себя внимание различная институционализация практик образовательных организаций. В числе 10 практик, представленных от ПОО и прошедших предвари-

тельный отбор, проведение профориентационной работы со всеми целевыми категориями (от школьников до выпускников) в двух случаях поручено многофункциональным центрам прикладных квалификаций (МЦПК), в двух – ресурсным центрам, в одном – центру формирования контингента. В качестве отдельных практик, имеющих «фокусную» направленность, представлены результаты работы таких специализированных подразделений образовательных организаций, как центр развития предпринимательских компетенций, отдел содействия трудоустройству, центр сопровождения молодых педагогов. Лишь в двух случаях субъектом реализации системы работы по профориентации и сопровождению профессионального самоопределения выступает весь коллектив образовательной организации.

В настоящее время важнейшей характеристикой профориентационной работы выступает *непрерывность* сопровождения профессионального выбора человека, что предполагает охват различных возрастных категорий. Комплекс лучших практик, включенных в базу, отвечает этому критерию: хотя отдельные практики сами по себе нацелены на работу с различными возрастными категориями, в целом они охватывают все ступени образования и возраста, начиная от дошкольников и заканчивая взрослым населением (см. рисунок 7). Ожидаемо доминируют практики, нацеленные на работу с возрастными, наиболее значимыми с точки зрения профессионального (профессионально-образовательного) выбора, профессиональной идентификации и первичной профессиональной адаптации: школьники 8-х, 9-х и 10-х, 11-х классов, студенты и выпускники ПОО. Этими возрастными категориями ограничено большинство практик, представленных профессиональными образовательными категориями. Возрастной охват практик, представленных работодателями, значительно шире и включает в себя детей и подростков ранних возрастов, а также студентов вузов.

В большинстве практик дополнительными целевыми категориями профориентационной работы выступали родители, а в отдельных случаях (для корпоративных практик) – и школьные учителя.

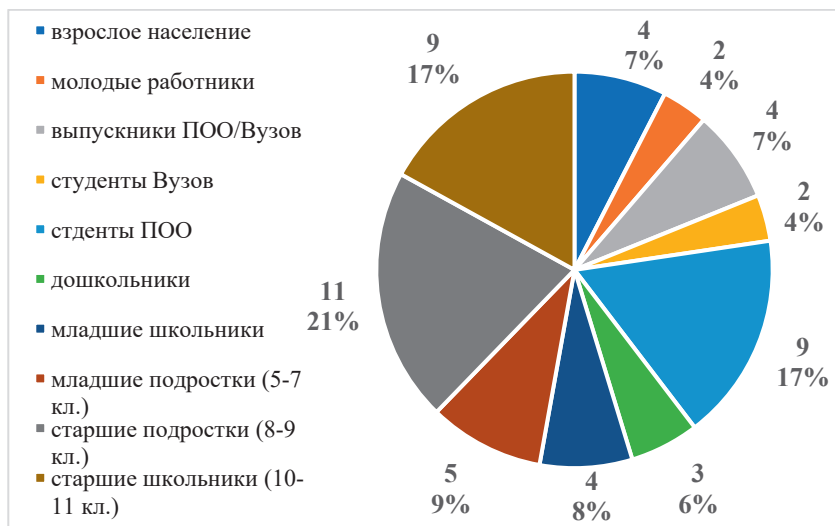


Рисунок 7. Распределение лучших практик номинации «От профессионального выбора – к профессиональной карьере» по целевым возрастным категориям

Одна из практик («Школа юных кулинаров – путешественник по вкусным мастер-классам», Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса) предусматривает, в том числе, профориентационную работу с инвалидами (лицами с ОВЗ).

Для достижения целей, поставленных в рамках практик, прошедших предварительный отбор (14 практик), наиболее часто используются, в тех или иных сочетаниях, следующие типовые решения.

Для школьников и их родителей:

- разработка и реализация комплекса профориента-

ционных мероприятий для школьников и их родителей, решающих задачи профинформирования, профагитации и профпропаганды, в меньшей степени – практико-ориентированного сопровождения профессионального выбора (распространение рекламной продукции, родительские собрания, дистанционные формы информирования; профориентационные уроки школьников с участием профессионалов, встречи с выпускниками, игры, квесты, конкурсы, дни открытых дверей, экскурсии, мастер-классы, профессиональные пробы, слеты, профильные смены в лагерях и т. д.), которые могут осуществляться как в партнерстве «работодатель – образовательная организация», так и отдельно работодателем либо образовательной организацией – 10 практик (71 %);

- оказание услуг по профдиагностике и профконсультированию для школьников (в т. ч. в онлайн-форме) – шесть практик (43 %);
- реализация для школьников программ профессионального обучения, профессиональной подготовки – пять практик (36%);
- выявление среди школьников одаренных учащихся и учащихся, имеющих профильные способности (на основе олимпиад, интеллектуальных игр, профессионально ориентированных конкурсов) – четыре практики (29 %).

Для студентов, осваивающих программы СПО:

- вовлечение работодателей во все этапы образовательного процесса – семь практик (50 %);
- разработка и реализация комплекса активностей, обеспечивающих эффективное профессиональное самоопределение студентов (игры, фестивали, соревнования; конкурсы творческих, профессиональных и бизнес-проектов; встречи с работода-

лями, специалистами и предпринимателями, студенческое конструкторское бюро) – семь практик (50 %);

- организация участия студентов в конкурсах профессионального мастерства, а также в конкурсных отборах на получение стипендиальных грантов от работодателей – четыре практики (29 %);
- обеспечение освоения студентами, сверх основной программы СПО, дополнительных квалификаций и компетенций на основе «коротких» программ (ПО, ДПО), составленных с учетом потребностей конкретных работодателей, – четыре практики (29 %);
- соединение обучения с производительным трудом, обеспечивающее непрерывное погружение в профессиональный контекст (в т. ч. в форме дуального обучения), – три практики (21 %);
- целенаправленное и систематическое использование для решения задач сопровождения профессионального самоопределения и трудоустройства студентов и выпускников всех тематических внешних ресурсов, доступных в рамках отрасли или региона, – три практики (21 %).

Для молодых специалистов – выпускников профессиональных образовательных организаций:

- программы адаптации и сопровождения молодых специалистов (консультирование, наставничество, обмен опытом) – три практики (21 %).

Решением, характерным для работодательских практик (в отличие от практик, представленных образовательными организациями), является организация работы с трудовыми династиями (целевая профориентационная работа с детьми работников предприятия).

В качестве нетиповых элементов в рамках отдельных практик можно обозначить:

- организацию и проведение профессиональных со-

- стыжений (в т. ч. предпринимательских игр) и тренингов для школьников на площадках работодателей, в реальном профессиональном контексте, при этом организатором практики является ПОО («Из школьного класса – в бизнес-класс» – Владимирский техникум экономики и права Владкоопсоюза);
- различные фестивальные, соревновательные, игровые и комплексные форматы для работы со школьниками, разработанные в рамках корпоративных моделей профориентации и реализуемые непосредственно на предприятиях («Модель заводской профориентации» – Выксунский металлургический завод; «Мое будущее – "Газпром трансгаз Екатеринбург"!» – ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»; «От школьной скамьи до рабочего места в «Росатоме» – Производственное объединение «Старт» имени М. В. Проценко; «Профориентационная программа «День КАМАЗа» – ПАО «КАМАЗ»);
 - корпоративные профильные классы (10-е, 11-е кл.), создаваемые предприятием в общеобразовательных школах («Мое будущее – "Газпром трансгаз Екатеринбург"!» – ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»);
 - организацию временного трудоустройства школьников на предприятии, обеспечивающего одновременное освоение ими различных востребованных профессий («От школьной скамьи до рабочего места в «Росатоме» – Производственное объединение «Старт» имени М. В. Проценко);
 - разработку и реализацию комплексной сетевой программы сопровождения молодых специалистов («Центр сопровождения молодых педагогов «Про-Движение» – Педагогический колледж № 8 Санкт-Петербурга);
 - разработку и реализацию комплексной программы

подготовки молодежи и незанятого населения к предпринимательской деятельности («Региональный центр развития предпринимательских компетенций – Вологодский аграрно-экономический колледж»).

Наборы критериев и показателей результативности практики несколько различаются у «корпоративных» и у «образовательных» практик, хотя в рамках каждой из этих двух групп в целом используется, с небольшими вариациями, стандартный набор показателей.

Показатели результативности, примененные в рамках практик, *заявленных работодателями* (из числа четырех практик, отобранных по результатам I этапа):

- уровень информированности учащихся о востребованных профессиях / специальностях и о конкретном предприятии у разных групп населения;
- формирование и поддержание позитивного имиджа предприятия;
- динамика поступления выпускников школы на обучение по профессиям / специальностям среднего профессионального или высшего образования по профилю предприятия;
- доля школьников, *осмысленно* выбирающих профессию / специальность среднего профессионального или высшего образования по профилю предприятия;
- повышение интереса различных категорий населения к востребованным профессиям, специальностям;
- динамика приема выпускников – молодых специалистов с профильным образованием (либо увеличение доли молодых работников предприятия с профильным образованием);
- удовлетворенность кадровых потребностей пред-

приятия (по профилю и уровню квалификации и качеству подготовки);

- уровень мотивации профильных выпускников – кандидатов на работу по выбранной профессии / специальности на предприятии;
- сокращение сроков адаптации молодых специалистов.

Наиболее типичные показатели результативности, используемые в рамках практик, *заявленных образовательными организациями* (из числа 10 практик, отобранных по результатам I этапа):

- показатели (динамика) трудоустройства выпускников по полученной профессии / специальности (вариант: успешное открытие выпускниками собственного бизнеса) – восемь практик;
- удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников (наличие положительных отзывов) – шесть практик;
- выполнение планов приема, наличие конкурса при поступлении в профессиональную образовательную организацию (варианты: рост численности студенческого контингента; динамика количества обучающихся по программам профессионального образования и ДПО; динамика количества целевых студентов) – шесть практик;
- результаты участия студентов в конкурсах профессионального мастерства – шесть практик;
- повышение рейтинга, статуса, репутации профессиональной образовательной организации – пять практик;
- показатели охвата мероприятиями по профессиональной ориентации и сопровождению профессионального самоопределения целевых категорий (школьники, родители, студенты, молодые специа-

листы) – пять практик.

В меньшей степени в рамках практик, заявленных образовательными организациями, используются следующие показатели:

- удовлетворенность целевых категорий организованными в рамках практики мероприятиями и формами активности – четыре практики;
- развитие партнерской сети с участием работодателей, количество представителей работодателей, участвующих в образовательном процессе – три практики;
- количество проводимых мероприятий – три практики;
- привлечение внебюджетных ресурсов в рамках практики, ее самоокупаемость – три практики;
- увеличение доли мотивированных абитуриентов, осознанности выбора, удовлетворенность студентов получаемой профессией / специальностью – две практики;
- востребованность открытых мероприятий, проводимых в рамках практики – две практики;
- качество освоения образовательных программ – две практики.

Таким образом, можно констатировать значительное разнообразие практик, представленных в данной номинации («корпоративные» и «образовательные»; традиционные и относительно инновационные; комплексные и ракурсные; преимущественно ориентирующие на выбор профессии и преимущественно сопровождающие развитие). Это предоставляет пользователю базы широкую возможность выбора при построении собственной модели профориентационной работы. Вместе с тем нужно учитывать, что успешное решение задач привлечения студентов в ПОО или кадров на предприятие возможно, если соответствующая практика яв-

ляется самобытной и выявляет уникальность организатора. В силу этого трансляция лучших практик оказывается предпочтительной в форме комбинирования отдельных элементов из различных предложений и их последующей адаптации к собственным специфическим условиям.

В то же время анализ результатов конкурса по данной номинации позволил выявить объективные проблемы, свойственные современной профессиональной ориентации:

- отсутствие профориентационной работы в числе финансируемых приоритетов государственной образовательной и кадровой политики, что отражается и в отсутствии в штате образовательных организаций специалистов по профконсультированию и поддержке профессионального самоопределения;
- ограниченность понимания профориентационных задач (особенно образовательными организациями) решением вопросов набора студентов, а задач сопровождения профессионального самоопределения обучающихся – решением проблемы их трудоустройства (в обоих случаях достижение формальных, внешних результатов организационно-технического характера принимается в качестве цели, тогда как центральные образовательные результаты, связанные с профессионально-личностным становлением и развитием человека, отодвигаются на задний план);
- разобщенность разных этапов сопровождения единого и непрерывного процесса профессионального самоопределения обучающегося, когда за профориентационную работу со школьниками отвечает одна служба ПОО, за работу со студентами – другая, а за трудоустройство выпускников – третья, при этом единые (сквозные) программы сопровождения профессионального самоопределения отсутствуют;

- «вузocентризм» общеобразовательных школ, проявляющийся в том числе в их нежелании взаимодействовать в процессе сопровождения профессионального самоопределения школьников (особенно учащихся 1–7-х классов) с профессиональными образовательными организациями – в силу чего профориентационные программы ПОО иногда вынужденно ограничены работой с учащимися 8-х, 9-х и 10-х, 11-х классов.

Развитие содержания деятельности, обусловленной сопровождением профессионального самоопределения, может быть связано с несколькими направлениями, пока в рамках лучших практик недостаточно представленными:

- сетевые модели профориентационной работы, в том числе практико-ориентированные (территориальные циклы профориентационных проб);
- модели взаимодействия ПОО с организациями дополнительного образования детей, направленные на решение профориентационных задач, а также со специализированными организациями, оказывающими профориентационные услуги;
- программы психологической и психолого-педагогической поддержки студентов ПОО, направленные на сопровождение профессионального самоопределения студентов, перевод внешних мотивов выбора во внутренние, коррекцию профессионально-личностной позиции либо ошибочно сделанного выбора;
- модели студенческих фирм и студенческих бизнес-инкубаторов, создаваемых при ПОО;
- практики, нацеленные на формирование и поддержку профессиональных сообществ молодых специалистов.

Электронное образование для поколения NEXT

Несмотря на актуальность цифровых технологий для системы подготовки кадров, номинация «Электронное образование для поколения NEXT» была представлена 28 заявками, что составляет 9 % от общего числа практик, претендовавших на включение в базу (предпоследнее место среди всех номинаций). Данная ситуация симптоматична, особенно в условиях старта программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Возможно, малочисленность практик, связанных с электронными технологиями, объясняется отсутствием у предприятий и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, самостоятельных технологических и педагогических решений: большинство из них используют для размещения образовательного контента или оптимизации документооборота готовые информационные платформы. Могла быть и противоположная причина: неготовность открывать оригинальную практику для массового безвозмездного использования, конфиденциальность информации (сохранение коммерческой тайны).

Предварительный этап конкурса успешно прошли 9 практик из 28, что сразу вывело номинацию на 3-е место. Меньший, чем по другим номинациям, отсев практик при проведении предварительного отбора обусловлен изначально более взвешенным и целенаправленным (не случайным) представлением заявок по данному направлению. В то же время для включения в базу были рекомендованы только четыре практики, меньше половины их тех, которые прошли предварительный отбор.

Почти все практики в целом соответствовали критериям «актуальности» и «результативности». Однако ряд показателей не выдерживался: например, по критерию «результативность» слабым звеном оказался показатель «предлагаемое решение (разработанные и апробированные содержа-

ние, способы, механизмы деятельности и т. п.) значимо для иных организаций, регионов, отраслей». Западающим критерием стала «тиражируемость». Основные причины отклонения практик экспертами:

- предлагаемые решения значимы для заявителя, но неинтересны или неосуществимы в условиях иных организаций;

- результаты стабильны, но нетиражируемы (например, в силу ограниченности доступа к корпоративной базе нормативных документов, регламентирующих практику; отсутствия или непрозрачности информации о финансовых затратах, необходимых для внедрения практики).

Практики, рекомендованные для включения в базу, представили четыре субъекта Российской Федерации. Характерно, что две практики (50 %) представлены организациями-работодателями, одна – корпоративным учебным центром и одна – государственной образовательной организацией. В целом по номинации «Электронное образование» на всех этапах отбора наблюдался более высокий процент участия крупных работодателей и корпоративных университетов: заявки на данную номинацию были поданы двумя корпорациями (РЖД (две заявки) и Газпром), двумя крупными компаниями (Синарский трубный завод и Выксунский металлургический завод). Присутствие работодательских практик обусловлено тем, что электронное обучение серьезно удешевляет процесс подготовки работников, фактически обеспечивает обучение без отрыва от производства, что делает его привлекательным, особенно для корпораций и крупных компаний с большим количеством сотрудников. Неслучайно в качестве критериев результативности практик наиболее часто используются следующие: объем обучения (количество человеко-курсов), снижение затратности обучения, увеличение числа электронных курсов, совершенствование информационных компетенций персонала (обучающихся).

Содержание практик в основном включает типовые решения:

- цифровая образовательная среда (в форме корпоративного образовательного портала, фонда электронных образовательных ресурсов, цифровизации бизнес-процесса колледжа) (75 %);
- виртуальный тренажер (25 %).

Наибольшее количество баллов в данной номинации набрали практики, представленными двумя крупными корпорациями – РЖД и Газпром. В качестве ИТ-платформы для реализации системы дистанционного обучения ОАО «РЖД» было выбрано предложение от компании «Мираполис». К важным положительным особенностям практики можно отнести то, что разработка и приобретение учебного контента ведутся с учетом утвержденных на уровне учебного центра требований (требований к структуре, технических и методических требований) и исключительно по заказу конкретных структурных подразделений корпорации. Однако в связи с высокой стоимостью приобретения, ввода в эксплуатацию и сопровождения ИТ-платформы такой подход доступен только для сверхкрупных корпораций.

Система обучения персонала Группы Газпром является собственной разработкой частного учреждения дополнительного профессионального образования «Отраслевой научно-исследовательский учебно-тренажерный центр Газпрома» (ОНИУТ). К важным техническим особенностям могут быть отнесены наличие собственной системы классификации самостоятельно разрабатываемого учебного контента и наличие требований к нему, а также ведение статистики обучения. Однако с финансовой точки зрения данный опыт также доступен исключительно крупным корпорациям. К тому же вследствие «заточенности» разработанного ОНИУТ контента исключительно под задачи Газпрома его использование возможно только на аналогичных производствах или в профильных образовательных организациях.

Методические решения, представленные в заявках, основаны на цифровизации содержания традиционных образовательных программ и оптимизации администрирования системы обучения. Их несомненные преимущества: дешевизна, доступность (повышение массовости обучения при минимизации расходов), выбор обучающимися удобного времени обучения, формирование онлайн-заказов на обучение, гибкость контента (быстрая обновляемость содержания программ обучения), широкие возможности контроля и самоконтроля. Однако применение технических средств в большинстве случаев не сопровождается новыми методическими решениями. Как нестандартный элемент в рамках отдельных практик можно обозначить описание «площадок предложений», которые обеспечивают вовлечение в создание образовательного контента всех заинтересованных сторон, в том числе обучающихся. Такая возможность особенно значима для предприятий, поскольку среди обучающихся есть люди со значительным практическим опытом, способствующим критической оценке содержания обучения и позволяющим формулировать предложения по его совершенствованию.

По своим пользовательским свойствам практики представляют собой системные и относительно полные описания известных пакетных решений (при этом под «пакетным решением» следует понимать внедрение виртуальной обучающей среды – автоматизированной системы управления учебными курсами). Представленные практики можно считать современными, но не инновационными (аналогичные решения широко используются организациями, осуществляющими образовательную деятельность).

С точки зрения возможностей тиражирования представленные практики могут быть интересны образовательным организациям и учебным центрам предприятий как примеры оптимизации управления образовательным процессом посредством автоматизации деятельности структурных подразделений, введения электронного документообо-

рота, формирования библиотеки электронных образовательных ресурсов и виртуальных технологий сетевого взаимодействия. Опыт, представленный работодателями, ценен для образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО, поскольку содержит актуальный контент, профессионально значимую информацию, востребованную в производственном процессе.

Однако возможности широкомасштабного внедрения практик ограничены в связи с тем, что информационные системы, на базе которых они построены, и разработанный и/или приобретенный учебный контент относятся к проприетарным программным средствам. Причем стоимость многих решений столь высока (например, ИТ-решение «Мираполис», SAP и т. п.), что их использование возможно только в крупных корпорациях. При этом затраты на модификацию технических решений для решения задач крупных корпораций иных отраслей экономики (модификацию, связанную с возможными изменениями ролевой структуры пользователей, непригодностью контента для иных производственных процессов, иными критериями оценки результатов обучения и т. д.) ограничивают потенциал тиражирования практик. Выявленные проблемы обусловили решение жюри не выбирать победителей в данной номинации.

Несмотря на особую ситуацию, сложившуюся с номинацией «Электронное образование для поколения NEXT», ее появление в составе конкурса было очень важным, поскольку актуализировало комплекс задач методического и технологического характера, без решения которых невозможно создание цифровой образовательной среды.

Равные возможности

Две практики, включенные в базу, имеют инклюзивный характер (совместная работа с инвалидами и «обычными» обучающимися); одна практика – элективный характер

(выделение обучающихся-инвалидов как особой категории и организация с ними работы в рамках отдельного образовательного пространства).

Малое количество практик, включенных в базу по данной номинации, в некоторой степени компенсируется их высокой эффективностью.

Для достижения целей, поставленных в рамках практик, включенных в базу, используются следующие типовые решения:

- индивидуальное комплексное (медицинское, социальное, психологическое, организационно-педагогическое) сопровождение каждого обучающегося, группы, команды (вариант: обеспечение доступности индивидуализированной медико-социально-психологической помощи);
- разработка пакета адаптированных образовательных программ по профилю обучения;
- разработка и реализации комплекса программ адаптации, дисциплин адаптационного цикла;
- комплекс мероприятий, направленных на подготовку выпускников к трудоустройству и адресное трудоустройство с учетом нозологии;
- целевое повышение квалификации педагогов и консультации педагогов по вопросам инклюзивного образования.

Все три практики, рекомендованные к включению в базу данных, по-своему оригинальны и кардинальным образом отличаются друг от друга практически по всем признакам (и сходны лишь своей результативностью). Обе практики-победителя обладают, сверх того, признаками уникальности. Это существенно ограничивает возможности для их системной трансляции (трансляция возможна на уровне отдельных подходов и элементов).

Третья практика носит более типовой характер и представляет собой успешную модель системной организации инклюзивного образования для умственно отсталых инвалидов в ПОО. Она также включает в себя отдельные новаторские элементы (такие как созданный в колледже молодежный клуб общения «МолоКО» для студентов с ОВЗ). Данная практика обладает достаточными возможностями для трансляции.

В качестве критериев и показателей результативности практики наиболее часто используются следующие:

- количество / доля разработанных программ (реализованных курсов), предназначенных для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ;
- количество / доля обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ;
- привлеченные внешние ресурсы (финансовые, материально-технические, кадровые);
- динамика трудоустройства выпускников с ОВЗ.

В качестве значимого в рамках данной номинации критерия используется также параметр соответствия практики действующим нормативно-правовым документам, регламентирующим работу с инвалидами и лицами с ОВЗ.

В рамках данной номинации сложилась интересная ситуация. По итогам предварительного отбора было решено продолжить работу лишь с тремя практиками (из числа 15 заявленных). Однако все три прошедшие практики были высоко оценены экспертами (особенно по критерию эффективности) и рекомендованы к внесению в базу, а две из них были признаны победителями.

Это очевидный дефицит, отражающий новизну и сложность данного направления работы. Можно предположить, что в настоящее время лишь минимальное количество профессиональных образовательных организаций сумело перевести реализуемые ими модели инклюзивного образо-

вания с этапа «проекта на стадии апробации» на этап «внедренной практики».

Наибольшую проблему в рамках данного направления составляет мотивационный аспект работы с инвалидами. Большинство лиц с ОВЗ, которым рекомендовано трудоустройство, не получают профессионального образования не столько в силу каких-либо внешних барьеров или недоступности среды, сколько в силу отсутствия собственной внутренней мотивации. (По некоторым данным, подобные мотивационные проблемы испытывают до 80 % лиц с инвалидностью и ОВЗ). Отсутствие системных описаний практик, направленных на профориентационную работу с инвалидами и психолого-педагогическое сопровождение их профессионального самоопределения, образует еще один дефицит.

Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов

В номинации «Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов» в конкурсном отборе участвовало 48 заявок, что составляет 15 % от общего числа практик, претендовавших на включение в базу. Однако предварительный отбор успешно прошли только восемь практик. Высокий процент отсева претендентов уже на начальном этапе объясняется отсутствием в предложенных решениях новизны. В основном заявителями предлагались типовые модели применения профессиональных стандартов: разработка основных и дополнительных профессиональных образовательных программ, проведение государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена.

Материалы, представленные заявителями, базировались на методических рекомендациях Минобрнауки России, методических документах, разработанных Федеральным

институтом развития образования, Национальным агентством развития квалификаций, а также Агентством «Ворлдскиллс Россия». По сути, предлагавшиеся практики могли бы рассматриваться как отчеты экспериментальных площадок о применении апробируемых на государственном уровне новых инструментов совершенствования подготовки кадров в СПО. В ряде случаев описание практики как раз и содержало описание деятельности образовательных организаций по реализации федеральных и региональных программ развития профессионального образования. Возможно, отсутствие оригинальных решений объясняется относительной методической проработанностью данной тематики (наличием достаточного числа разъяснительных документов, сопровождающих внедрение новых механизмов описания и оценивания результатов профессионального образования) в силу ее приоритетности для государственной политики в сфере подготовки кадров и развития системы СПО. На первых этапах внедрения документов нового типа естественным является выбор заявителями типовой модели деятельности.

При переходе от II к III этапу число практик сократилось вдвое. Для включения в базу были рекомендованы только четыре практики. Основная причина отклонения заявок состояла в отсутствии прецедентов тиражирования. Решение локальных проблем образовательных организаций и предприятий не сопровождалось выявлением и фиксацией закономерностей, переводом их в проектные решения, серьезной апробацией и последующим продвижением. Можно констатировать, что заявители успешно справились с периодом ученичества, но еще не вступили в этап наставничества и не готовы к трансляции своего опыта. Три отклоненные экспертами на последнем этапе практики представляли собой относительно полное обобщение локального опыта применения профессиональных стандартов для повышения квалификации педагогических работников.

Практики, рекомендованные для включения в базу, представили четыре субъекта Российской Федерации (два из них – это Москва и Московская область). По характеру заявителей ситуация равновесная: 50 % – образовательные организации, 50 % – работодатели. При этом на этапе подачи заявок образовательные организации имели абсолютное большинство (82 %). Такое соотношение обусловлено тем, что образовательные организации в числе первых включились в процесс применения профессиональных стандартов (в соответствии с законодательством в сфере образования предусматривается их обязательное применение при разработке и актуализации ФГОС и, соответственно, образовательных программ). Одна из проблем, выявившихся в процессе отбора лучших практик в данной номинации, – незначительный интерес к применению профессиональных стандартов в части профессионального развития работников со стороны работодателей.

Жесткая система отбора позволила выделить практики, содержание которых представляет действительно оригинальные механизмы применения профессиональных стандартов. Практика – победитель конкурса – это стабильно функционирующая региональная система независимой оценки профессиональных компетенций выпускников образовательных программ СПО. Номинантом представлено комплексное решение, основанное на разработанных и закрепленных на региональном уровне нормативных документах, организационно-управленческой схеме, постоянно наращиваемом фонде стандартизированных оценочных средств. Актуальность практики обусловлена необходимостью сближения процедур независимой оценки квалификации и государственной итоговой аттестации выпускников СПО. Системность предложенных решений и качество описания позволяют транслировать практику на уровне региональных органов исполнительной власти как инструмент совершенствования процедур государственного регулиро-

вания СПО с учетом консолидированной позиции профессионального сообщества.

Практика, занявшая второе место, может рассматриваться как образцовая модель «полного цикла» внедрения профессиональных стандартов в образовательный процесс. Практика ООО «КНАУФ ГИПС» демонстрирует результативность долгосрочного партнерства сферы образования и профессионального сообщества, реальной включенности работодателей в процессе совершенствования подготовки кадров. Несмотря на отраслевой характер, данная практика может рассматриваться как универсальный кейс, представляет интерес в контексте формирующихся сегодня моделей взаимодействия СПК, ФУМО, образовательных организаций, работодателей. Ценность данной практики в описании перманентного итерационного процесса формирования образовательного контента в соответствии с требованиями к квалификации: от разработки профессионального стандарта до методического обеспечения реализации образовательных программ (модель «полного цикла»).

Третьим призером («Колледж Архитектуры, Дизайна и Реинжиниринга № 26») представлена оригинальная практика, позволяющая капитализировать методический потенциал образовательных организаций через построение партнерских отношений со службами подбора персонала, заинтересованными в объективной оценке квалификации частных мастеров. Тиражирование данной практики позволит центрам оценки квалификации применить механизмы взаимодействия с кадровыми агентствами как заказчиками независимой оценки квалификации и образовательными организациями как потенциальными экзаменационными площадками.

Таким образом, лучшие практики в номинации действительно содержат нетривиальные предложения, подтвердившие свою эффективность и стабильно функционирующие. Неслучайно в качестве критериев и показателей

результативности практики-номинанты наиболее часто используют следующие:

- масштабы деятельности (количество соискателей, прошедших аттестацию, количество обученных) – две практики (66 %);
- совершенствование методического обеспечения (разработка программ учебных курсов, методических и оценочных материалов, учебников) – одна практика (33 %);
- востребованность предложенных кейсов – две практики (66 %);
- возрастание уровня вовлеченности работодателей в образовательный процесс – две практики (66 %);

С точки зрения возможностей тиражирования представленные практики интересны как успешные модели сетевых проектов в системе подготовки кадров. Они основаны на партнерстве нескольких стейкхолдеров: образовательные организации – работодатели – системы занятости и рекрутинга, в ряде случаев во взаимодействие включены региональные органы исполнительной власти. Фактически профессиональные стандарты выступают во всех случаях тем интегратором, вокруг которого возможно построение эффективной системы подготовки кадров. В отличие от основной массы заявок, поступивших на старте конкурса и не содержавших серьезного продвижения в части применения профессиональных стандартов, опыт финалистов переводит механизмы применения профессиональных стандартов на новый уровень. Качество описаний представленных практик повышает их пользовательские свойства. Каждая из них может быть тиражируема как комплексно, так и поэлементно.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БАЗЫ ДАННЫХ ЛУЧШИХ ПРАКТИК

Определение перспектив развития базы лучших практик, с одной стороны, связано с теми достижениями и проблемами, которые выявлены по результатам проведения конкурсного отбора, а с другой стороны – с планированием применения базы данных для тиражирования лучших практик. Одним из инструментов оценки результатов был фокусированный опрос консультантов и экспертов, задействованных на разных этапах процедуры. Опрошено девять экспертов и консультантов.

В ответ на предложение высказать в свободной форме свое мнение о практиках респонденты отметили:

- наблюдаемую тенденцию трансформации системы подготовки квалифицированных рабочих в сторону активизации и реального развития партнерства образования и экономической сферы;
- социально-экономическую пользу, которую могло бы принести внедрение лучших практик в других регионах, организациях, предприятиях;
- достоинства представленных практик – разнообразие и ориентацию на учет конкретных условий (региональных, отраслевых) – три человека; системность и комплексность представленных решений – два человека;
- недостатки практик – низкий уровень новизны и «внедренческий характер» отмечены в двух анкетах; локальность – в одной;
- типичные затруднения в подготовке описаний – неготовность формулировать критерии и показатели результативности и грамотно описывать результаты – два человека; проблемы с формулированием целей и задач, затруднения в структурировании описания – по одному человеку.

В целом респонденты отмечают возможность использования формируемой *базы лучших практик подготовки рабочих кадров* в следующих направлениях:

- для непосредственной трансляции (внедрения) представленных в базе практик или отдельных их элементов;
- для разработки собственных решений с опорой на решения, представленные в базе, в т. ч. по другим (смежным) направлениям развития;
- в качестве примеров в системе дополнительного профессионального образования, методической работы и при проведении научно-практических мероприятий, а также для формирования учебных кейсов;
- для мониторинга, оценки, анализа текущей ситуации, выявления актуальных дефицитов, проблемных зон, точек роста, перспективных направлений развития в системе управления подготовкой рабочих кадров;
- в процессе проведения научных исследований, направленных на решение актуальных научно-практических проблем (в двух анкетах в качестве такой проблемы была названа разработка адекватной системы оценки результативности, включая выбор критериев и показателей);
- для поиска партнеров в решении актуальных задач развития практики, построения деловых контактов, поиска стажировочных площадок образовательными организациями и т. п.

Отвечая на вопрос «Какую пользу принесла Вам работа в качестве эксперта или консультанта?», респонденты выделили четыре основных аспекта:

- польза для профессионально-личностного развития – получение новой профессионально значимой информации, знакомство с имеющимся практическим опытом, сопоставление с ним собственного опыта работы – пять человек;

- использование материалов конкурса для работы в системе дополнительного профессионального образования и методической работы – три человека;
- формирование полезных деловых контактов с организациями – разработчиками лучших практик – три человека;
- использование материалов лучших практик в процессе научных исследований – два человека.

Практически все консультанты и эксперты отметили, что к числу наиболее значимых результатов, полученных в процессе проведения конкурса (помимо самого факта появления базы данных лучших практик), можно отнести определение содержания понятия «практика подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров» и признаков отнесения ее к категории лучших. Интуитивно понятное всем словосочетание «лучшая практика» не сопровождалось формализованным, структурированным описанием этого феномена применительно к системе подготовки рабочих кадров. Более привычными жанрами были проекты, программы развития, отчеты, аналитические справки. Подготовка конкурсной документации потребовала разработки структуры развернутого описания практики как готового к массовому применению и интересного для потенциальных потребителей продукта. Связанная с конкурсом процедура ранжирования практик, выбора наиболее перспективных с точки зрения последующего продвижения предполагала появление системы диагностируемых, объективных критериев и показателей, обладающих необходимым дифференцирующим потенциалом. Благодаря сформированной методологии и методике проведения конкурса удалось выявить основные трудности, с которыми сталкивались участники, и, соответственно, определить возможные пути их преодоления, а также перспективы формирования и распространения лучших практик.

Любая образовательная практика проходит несколько этапов развития:

- 1) проектный замысел (первичная идея);
- 2) проект, подготовленный к внедрению (созданы стартовые нормативно-правовые, программно-методические, организационно-управленческие, кадровые и прочие условия);
- 3) проект на стадии апробации;
- 4) внедренная практика (получены целевые результаты);
- 5) отрефлексированная практика (в ходе апробации проект «доведен до ума»; результаты осмыслены; определены условия эффективности и транслируемости);
- 6) практика, переведенная в режим функционирования.

Проекты на первых трех этапах развития не относятся, в строгом смысле, к категории «практик», и поэтому те участники, которые их представили, не преодолевали барьеров первого этапа конкурса (предварительный отбор заявок). Большинство заявок было отклонено именно по причине отсутствия информации о внедрении и полученных результатах (часто представлялись не сложившиеся и оправдавшие себя практики, а только проектные идеи). В то же время практики на последнем этапе развития также не представляют значительного интереса, так как не отвечают критерию новизны.

Наибольший интерес представляют практики на пятом этапе развития, которые характеризуются не только новизной и результативностью, но и выраженной транслируемостью. «Рамочная» проблема в данном случае состоит в высокой динамике изменений в профессиональном образовании. Многие практики, представленные образовательными организациями, носят, скорее, внедренческий характер, связаны с реализацией приоритетов федеральной государственной образовательной политики, внедрением единых

механизмов и инструментов. Осмысление реализованных практик требует определенного количества времени и усилий. Однако на протяжении последнего десятилетия внедрение очередного комплекса новаций начинается еще до того, как завершено внедрение предыдущих; в результате на осмысление ранее внедренных новаций и их результатов временного ресурса просто не остается.

Существенную трудность для многих участников, особенно для государственных образовательных организаций, составила подготовка материалов описания практик, обладающих признаками наглядности, презентабельности, лаконичности, ясности. Причина этого, как правило, состоит в специфичности их опыта, связанного с подготовкой отчетов, методических рекомендаций и других подобных документов, адресованных специфической группе пользователей и для специфических целей. В то же время описания для базы лучших практик должны были быть представлены как материалы, доступные широкому кругу пользователей и, кроме того, отражающие наиболее яркие, привлекательные, индивидуальные черты номинанта.

В ряде случаев проблему удавалось снять в совместной с методистами-консультантами работе заявителей по подготовке описаний (43 из 60 подготовленных полных описаний обеспечили попадание практик в базу данных). Но очевидно, что эта проблема предполагает не локальные, а системные решения по формированию компетенций в части идентификации и объективизации эффективных механизмов (моделей, технологий, инструментов, методик) подготовки рабочих кадров. Прежде всего методическое и консультативное сопровождение, а также специальная подготовка необходимы для решения следующих задач:

- формулировка короткого названия-«бренда» (т. е. краткого, сущностного выражения центральной идеи), сочетающего яркость и лаконичность и в то же время отражающего содержательную специфи-

ку именно данной практики. В качестве примеров удачных названий лучших практик можно обозначить – «Будущее Белой металлургии», «Система продвижения выпускников колледжа», «Электронное обучение для массовых профессий» и др.;

- подготовка аннотаций (500 знаков), которые в небольшом количестве слов выражают суть практики, дают указание на адресатов и характеристики результативности;
- формулировка актуальности, требующая не общих рассуждений, а выведения на конкретные проблемы, решаемые практикой;
- определение критериев результативности практики и представление данных о ее результативности.

Ядром описания практики является представление реализованной организационной модели (механизма, технологии), нормативной базы, разработанной для ее внедрения, необходимых ресурсов и способов их привлечения (материально-технических, кадровых, информационных, финансовых, включая при необходимости бизнес-план). Качество описания связано с конкретизацией свойственных той или иной практике решений, четкой характеристикой основной идеи практики, целевой аудитории, для которой она может быть интересна, той проблемы в системе профессионального обучения и СПО, которая снимается при условии реализации данной практики. Вместо нормативной базы, созданной для обеспечения правовой рамки внедрения практики, номинанты часто ограничивались перечнем действующих нормативно-правовых документов федерального, регионального и отраслевого уровня, выступающих рамочными относительно данной практики, в то время как что наибольший интерес для всех категорий пользователей базы представляет именно пакет локальных нормативных правовых актов, обеспечивающих введение и реализацию практики в организации.

Примеры тиражирования практики в других регионах, компаниях, организациях содержат чаще всего информацию о публикациях, выступлениях и презентациях на конференциях и научно-практических мероприятиях. Образовательные организации действительно привыкли так «мерить» результаты своей деятельности. Кроме того, выше уже говорилось, что сам вопрос о тиражировании опыта оказался для участников прецедентом. Изначально они не ставили перед собой таких задач. Предлагаемые ими решения должны были обеспечивать либо эффективную реализацию государственной политики, либо преодоление внутренних проблем развития. Интересно, что реальные примеры тиражирования или его возможности присутствуют, как правило, в описаниях практик, представленных промышленными предприятиями, что отчасти объясняется наличием значительно большего опыта продвижения и капитализации инновационных разработок.

В качестве положительных примеров тиражирования можно привести следующие решения:

- *актуальное межотраслевое тиражирование в масштабах региона* – практика «Будущее Белой металлургии», номинация «Мы – партнеры» (приведены примеры тиражирования элементов представленной практики Первоуральского трубного завода на предприятиях Уральского региона, в т. ч.: Машиностроительный завод им. М. И. Калинина, УГМК-Холдинг, НПО «Уралвагонзавод» им. Ф. Э. Дзержинского);
- *актуальное межрегиональное тиражирование в масштабах корпорации* – практика «ЦПО: цель – производство – образование», номинация «Мы – партнеры» (практика и ее элементы тиражированы на заводах, входящих в состав компании: в городах Таганроге, Волжском и Каменске-Уральском, а также в рамках Корпоративного университета ПАО

«Трубная металлургическая компания»);

- *возможность межрегионального тиражирования в масштабах корпорации* – практика «Профориентационная программа «День КАМАЗа», номинация «От профессионального выбора – к успешной карьере» (возможно распространение практики на другие территории, где функционируют подразделения ПАО «КАМАЗ»).

Обозначенные проблемы задают наиболее актуальные направления совершенствования методической базы и процедуры конкурса, а также перспективы использования и наращивания базы лучших практик.

С точки зрения развития методического ресурса приоритетными являются задачи:

- по формированию понимания «практики» как реализованного проекта, по которому могут быть представлены результаты как на уровне созданных условий, так и на уровне изменения целевых параметров (критериев, показателей, индикаторов, характеризующих протекание определенных педагогических и/или социально-экономических процессов);

- разработке рекомендуемого инвариантного набора критериев и показателей результативности практики; например, в качестве «сквозных» типовых показателей по нескольким номинациям могли бы быть использованы следующие:

- динамика роста партнерской сети;
- количество образовательных программ, разработанных совместно ПОО и работодателями;
- расширение участия работодателей в образовательном партнерстве ПОО;
- динамика конкурса на востребованные профессии, специальности СПО, динамика востребованности программ ПО и ДПП;
- удовлетворенность студентов выбранной профес-

сией, специальностью, намерение работать по ней по завершении процесса обучения;

- динамика и результативность участия студентов в конкурсах профессионального мастерства;
- динамика трудоустройства выпускников по специальности (на профильных предприятиях, на предприятиях-партнерах).
- повышение удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников.

Тиражирование лучших практик в сфере профессионального образования – особый вид деятельности, требующий собственного методологического и методического обеспечения, специальной подготовки организаций-«доноров» и особенно организаций-«акцепторов», а также развития культуры горизонтального взаимодействия, в т. ч. в межрегиональном и межотраслевом масштабе. Для уточнения требований к представлению информации о тиражируемости могут использоваться следующие варианты.

А. Характер тиражируемости: 1) есть примеры тиражирования практики; 2) практика имеет возможность для свободного тиражирования; 3) практика подлежит адаптации для дальнейшего тиражирования; 4) практика является уникальной.

Б. Рамки тиражирования: 1) примеры (возможность) тиражирования в рамках отрасли; 2) примеры (возможность) тиражируемости в рамках корпоративного пространства; 3) примеры (возможность) тиражируемости в системе профессионального образования и др.

Развитие профессионального образования представляет собой комплексный процесс, в рамках которого каждое направление работы связано со всеми остальными направлениями. Системообразующим элементом выступает развитие и укрепление многостороннего взаимодействия сферы профессионального образования со сферой труда в контексте формирования национальной и региональных систем

квалификаций. В перспективе список номинаций целесообразно рассматривать как открытую систему, которая перед началом каждого очередного конкурса может и должна пересматриваться. С 2018 г. может быть предложено введение новых номинаций, соответствующих следующим направлениям работы: а) оценивание результатов образования, в т. ч. на основе моделей независимой оценки (с выделением соответствующей проблематики из состава номинации «Профессиональные стандарты – инструменты для подготовки профессионалов»); б) модели формирования и оценки общих компетенций.

Для получения информации о лучших практиках помимо уже используемого заявительного механизма может быть предложен рекомендательный. В этом случае на основе сетевой профессиональной коммуникации предварительно формируется расширенная база «рекомендующих экспертов», осведомленных о состоянии и качестве целевых практик в отдельных регионах, отраслях и т. д. Привлечение экспертов особенно важно в тех областях, где наблюдается дефицит информации о лучших практиках.

Ценность конкурсного отбора и жизнеспособность созданной базы лучших практик определяется не только постановкой и решением научно-методических и организационных проблем, но, в первую очередь, теми преимуществами, могут получить заинтересованные стороны. Возможно, открывающиеся для различных категорий пользователей, представлены в таблице 7.

Таблица 7.

Практическая значимость базы лучших практик

Категории пользователей	Возможные направления использования
Организации, чьи практики включены в базу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Получение поддержки от Национального агентства развития квалификаций для расширенного внедрения практик в заинтересованных организациях, проведения консультаций и семинаров с заинтересованными организациями. 2. Получение содержательной информации, полезной для совершенствования собственных практик. 3. Самостоятельный поиск сетевых партнеров для взаимодействия, в т. ч. для расширения и развития имеющихся практик. 4. Формирование деловой репутации, продвижение бренда
Организации, чьи практики не включены в базу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование размещенных в базе практик либо их элементов в качестве эталонов или доноров для построения собственных практик. 2. Поиск партнеров, которые могли бы выполнить роль консультантов, экспертов, тьюторов, менторов при построении собственных практик аналогичной направленности. 3. Принятие решения о заявлении на конкурс собственной практики на основе анализа информации о размещенных практиках. 4. Использование размещенных материалов лучших практик как образцов для разработки собственных презентационных материалов. 5. Использование информации, размещенной в базе, в образовательном процессе при подготовке кадров для профессионального образования (в качестве иллюстративного материала, содержания практических заданий, кейсов, деловых игр и др., а также как факти-

Категории пользователей	Возможные направления использования
	ческого материала при подготовке курсовых и выпускных квалификационных работ)
Организации, осуществляющие научные исследования	<p>1. Использование содержащейся в базе фактической информации при проведении аналитических исследований актуального состояния системы подготовки кадров для экономики и тенденций ее развития.</p> <p>2. Использование содержащейся в базе информации для организации форсайтов и других подобных мероприятий с целью прогнозирования сценариев развития системы подготовки кадров и определения потенциальных рисков.</p> <p>3. На основе наработок, используемых в рамках лучших практик, совершенствование инструментария (критериев, показателей) мониторинга и оценки эффективности кадрового обеспечения российской экономики</p>
Федеральные и региональные органы управления	<p>1. Использование содержащейся в базе информации для проведения мониторинга актуального состояния системы подготовки кадров для экономики, выявления «точек роста», дефицитов и проблем, определения приоритетов кадровой и образовательной политики на очередной период.</p> <p>2. Принятие решений о поощрении тех или иных предприятий или организаций по итогам ежегодного конкурса.</p> <p>3. Учет информации, содержащейся в базе, при разработке федеральных и региональных программ развития профессионального образования</p>
Объединения, ассоциации, фонды различного профиля	Принятие решений о поощрении тех или иных предприятий или организаций, представивших лучшие практики

В целом формирование базы лучших практик, при условии ее регулярной актуализации, ежегодного пополнения и активного продвижения (презентации базы в Интернете, СМИ или в ходе мероприятий; открытые аналитические семинары, круглые столы, форсайты или др. по обсуждению содержащихся в базе лучших практик; вебинары или очные мероприятия для участников базы), будет способствовать развитию системы горизонтальных (сетевых, межинституциональных, межрегиональных, межотраслевых) связей между различными субъектами системы подготовки кадров для современной экономики. В отличие от многоуровневых вертикальных связей административно-управленческого характера, горизонтальные информационные связи обладают заметно более высокой оперативностью, гибкостью и многосторонностью. Формирование системы таких связей является важнейшим фактором ускоренного развития инновационной экономики.

По мере развития системы горизонтальных связей ее функциональное наполнение неизбежно будет повышаться. На основе связей простого информационного обмена следует ожидать формирования более глубоких и разносторонних отношений между различными организациями, связанных с реализацией совместных программ и проектов (образовательных, научно-методических, мониторинговых или иных), укрепления межрегиональных и межотраслевых связей в целом.

Раздел 2. Сетевая модель повышения квалификации педагогов и наставников: первые итоги

АКТУАЛЬНОСТЬ СОЗДАНИЯ МОДЕЛИ И ЦЕЛЕВАЯ УСТАНОВКА БАЗОВОГО ЦЕНТРА

Сложившаяся система подготовки рабочих кадров сегодня состоит из двух слабо связанных друг с другом секторов: системы СПО и системы корпоративного обучения на производстве.

Система СПО в основном ориентирована на первичную подготовку рабочих по окончании 9 или 11 классов, является общедоступной, при разработке и реализации образовательных программ руководствуется ФГОС. Обучение, как правило, отстает по уровню материально-технического оснащения и кадрового обеспечения от быстроразвивающихся производств. При этом система СПО обладает развитой сетью и имеет государственное финансирование. Для нее сегодня остро стоит проблема материально-технического обеспечения практико-ориентированного обучения и уровня профильной технологической подготовки педагогических кадров.

Система корпоративного обучения ориентирована в основном на подготовку взрослых рабочих, уже имеющих базовую квалификацию, реализует короткие программы обучения для формирования востребованных на предприятии квалификаций, доступность программ определяется работодателем. Базирование в условиях конкретных производств обеспечивает данной системе высокий уровень материально-технического обеспечения; педагогические кадры и наставники обладают хорошей профильной технологической подготовкой. Как правило, учебные центры предприятий испытывают дефицит в методической и педагогической готовности преподавателей и мастеров производственного обучения, и это становится критичным: подго-

товка современных рабочих невозможна по схеме «делай как я».

В условиях редкой смены технологий и оборудования подготовка рабочих и специалистов среднего звена может осуществляться педагогическими работниками со «стабильными», не требующими изменения или повышения квалификациями. Система СПО сложилась именно в период «стабильности» и уже не отвечает современной динамике развития квалификаций. Многие страны, столкнувшиеся со сходными проблемами, применяют аналоги «дуального обучения»: выносят реализацию практических частей программ непосредственно на производство, мобилизуя в качестве педагогов действующих работников предприятий – наставников. Подготовка наставников, для которых педагогическая деятельность не является основной, как правило, заключается в довольно коротких курсах психолого-педагогической направленности. Возможная «не востребуемость» наставника после окончания подготовки рабочих в нужном количестве практически никак не сказывается на его карьере – он продолжает работать на своем рабочем месте, выполняя свои обычные трудовые функции. Для преподавателей и мастеров производственного обучения педагогическая деятельность является основной, поэтому отсутствие набора обучающихся по соответствующей профессии (специальности) фактически означает их увольнение. Перепрофилирование преподавателя профессионального цикла или мастера требует получения нового образования и приобретения достаточного для преподавания производственного опыта. Конечно, полное изменение профиля – крайний случай, чаще речь идет об освоении новых, но близких квалификаций, нового оборудования или технологий. В этом случае вполне достаточно освоения программы повышения квалификации и прохождения стажировки в производственных условиях.

Итак, современная система подготовки рабочих и специалистов среднего звена остро нуждается в педагогах и наставниках, имеющих высокую квалификацию, как педагогическую, так и технологическую. Так же как для поддержания спортивной формы нужна правильная организация тренировочного и соревновательного процессов, для поддержания высокого уровня квалификации необходима правильная организация курсов повышения квалификации: постоянно обновляемое программно-методическое обеспечение, возможность практического обучения на производстве, выстраивания гибких траекторий непрерывного профессионального образования вне зависимости от пресловутой «наполняемости групп», обеспечение «опережающего обучения», достоверной оценки результатов прохождения курсов.

Вместе с тем сегодня все более ярко проявляется тенденция подмены непрерывного профессионального образования формальным прохождением курсов повышения квалификации один раз в три года, а часто и это требование ФГОС СПО не выполняется. Так, по данным сводного отчета по форме № СПО-1 (2016 год) в целом по Российской Федерации за последние три года прошли повышение квалификации по профилю педагогической деятельности 58,32 % мастеров производственного обучения (должно быть 100 %). Всего 17,9 % мастеров повышали квалификацию по профилю педагогической деятельности путем стажировки в профильных организациях, и всего 9,5 % прошли обучение в области информационно-коммуникационных технологий.

В настоящее время одной из наиболее значимых проблем в подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена является отсутствие управляемой системы организационно-методического обеспечения повышения квалификации педагогов профессионального обучения и СПО. Фактически отсутствуют структуры, готовые осуществлять науч-

но-методическое обеспечение, консультирование организаций, реализующих программы повышения квалификации педагогов профессионального образования и обучения, нет информационной базы образовательных ресурсов. В сложившихся условиях очевидно, что средства, выделяемые как государством, так и работодателями, могут расходоваться неэффективно, что актуализирует необходимость разработки и внедрения новой модели повышения квалификации педагогических работников профессионального образования и обучения (далее – модель повышения квалификации или модель ПК).

Современная отечественная и зарубежная практика демонстрирует эффективность сетевых моделей организации деятельности, связанную с расширением и рациональным использованием кадровых, методических, информационных, материально-технических и финансовых и других видов ресурсов. Повышением квалификации педагогов профессионального обучения и СПО в нашей стране занимаются десятки организаций, получающих бюджетное финансирование на реализацию соответствующих образовательных программ. Базовый центр не может и не должен подменять их. С одной стороны, его задачи связаны с определением и устранением проблемных зон в системе повышения квалификации педагогов и наставников на производстве: узких мест в законодательстве и подзаконных нормативных правовых актах, научно-методическом обеспечении, организации повышения квалификации. С другой стороны, Базовый центр нацелен на выявление и распространение лучших практик повышения квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения, наставников.

Национальное агентство является базовой организацией Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, а также в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» выполняет функции оператора си-

системы независимой оценки. Очевидно, что, организовав повышение квалификации, Базовый центр будет решать задачу внедрения в практику подготовки рабочих кадров профессиональных стандартов, инструментов и методик независимой оценки квалификации обучающихся СПО и профессионального обучения, развития взаимодействия образовательных организаций и работодателей.

Таким образом, **Базовый центр ставит перед собой задачу организационно-методического обеспечения формирования и развития системы повышения квалификации педагогов профессионального обучения, СПО, наставников на производстве, ориентированной на продвижение и реализацию государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров, развитие взаимодействия сферы труда и образования и интегрирующей ресурсы федерального и регионального уровня, работодателей и образовательных организаций.**

Для решения этой задачи Базовому центру необходимо:

- подготовить лидеров изменений, которые смогут на региональном и (или) межрегиональном уровне сформировать современную систему ДПО, решающую задачи кадрового обеспечения развития профессионального обучения и СПО и включающую:
 - механизмы определения потребности в повышении квалификации педагогов и наставников на производстве;
 - партнерскую сеть организаций, реализующих ДПП, в том числе стажировочных площадок в профильных производственных организациях, организациях – носителях лучших практик подготовки рабочих кадров;
 - горизонтальное взаимодействие участников сети и использование для повышения квалификации кад-

ровых и методических ресурсов Национального агентства и СПК;

- обеспечить поддержку взаимодействия лидеров изменений с органами исполнительной власти, СПК, ведущими работодателями и объединениями работодателей;
- сформировать пул общедоступных качественных программ повышения квалификации, разработанных на основе профессиональных стандартов, лучшего отечественного и зарубежного опыта, в т. ч. программ стажировок;
- подготовить специалистов-экспертов и преподавателей ДПО, компетентных в вопросах применения профессиональных стандартов, отечественного и зарубежного опыта подготовки рабочих кадров; организовать их тьюторское сопровождение в процессе разработки и реализации программ повышения квалификации;
- обеспечить финансовую поддержку стартапа модели и формирование организационно-экономических механизмов привлечения бюджетных и внебюджетных ресурсов ее дальнейшей реализации.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА МОДЕЛИ: КТО И ЧТО ДЕЛАЕТ?

Институциональной основой модели повышения квалификации являются Базовый центр и территориальные центры повышения квалификации, инициирующие обновление практики повышения квалификации педагогов профессионального обучения, СПО, наставников и координирующие деятельность на региональном (межрегиональном) уровне (далее – территориальные центры ПК или координаторы).

Базовый центр формирует и апробирует модель, осуществляет ее продвижение, подбирает и организует деятельность территориальных центров ПК, обеспечивает научно-методическое и программно-методическое сопро-

вождение реализации модели. На федеральном уровне он осуществляет взаимодействие по вопросам повышения квалификации педагогов профессионального обучения, СПО, наставников на производстве с федеральными органами исполнительной власти (Минтрудом России, Минобрнауки России), Национальным советом по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации (НСПК), советами по профессиональным квалификациям (СПК), Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), иными объединениями и организациями работодателей.

Федеральные органы исполнительной власти, НСПК обеспечивают общесистемное руководство. Финансирование деятельности Базового центра, в том числе по организации повышения квалификации, осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных источников.

Национальный совет по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации, советы по профессиональным квалификациям, Российский союз промышленников и предпринимателей, иные объединения работодателей всероссийского и регионального уровня, организации-работодатели представляют в формирующейся системе сторону, заинтересованную в повышении квалификации педагогов и наставников как условия качественной подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Функции интегратора в создаваемой системе выполняет Базовый центр, который:

- формирует сеть повышения квалификации, включающую территориальные центры – организаторы повышения квалификации; организации, реализующие ДПП, в том числе стажировочные площадки, актуальные ДПП, информационный ресурс по поддержке повышения квалификации;
- организационно и методически обеспечивает взаимодействие участников сети;

- осуществляет финансирование реализации модели на этапе стартапа и формирование организационно-экономических механизмов привлечения бюджетных и внебюджетных ресурсов ее дальнейшей реализации.

Блок-схема функционирования структуры повышения квалификации педагогических работников профессионального обучения, СПО и наставников на производстве приведена на рисунке 8.

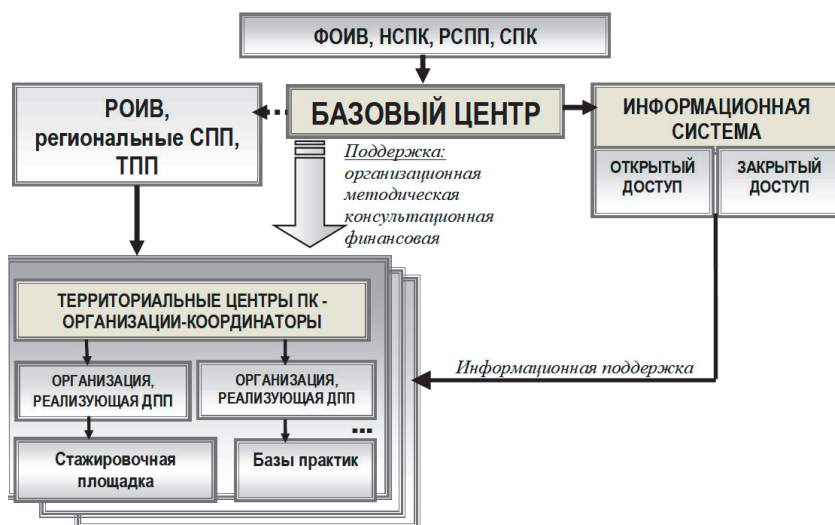


Рисунок 8. Блок-схема функционирования структуры повышения квалификации педагогических работников профессионального обучения, СПО и наставников на производстве

На этапе формирования системы повышения квалификации Базовый центр решает задачу **отбора территориальных центров ПК**. В качестве таких центров могут выступать любые организации, не обязательно образовательные. Не играют особой роли и формы их учредительства. С точки зрения мотивации и компетенции различных

структур функции координаторов могут быть интересны тем, кто реализует программы ДПО для педагогов СПО, осуществляет мониторинг и методическое обеспечение территориальных систем СПО и профессиональных образовательных организаций. Особое место среди таких организаций занимают региональные методические центры национальной системы квалификаций (РМЦ). Они уже активно включены в процессы внедрения профессиональных стандартов, независимой оценки квалификаций, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, мониторинга рынка труда и обеспечения его потребностей в квалифицированных кадрах.

Координация в системе повышения квалификации педагогических работников профессионального обучения, СПО, наставников на производстве – задача долгосрочная, решаемая путем создания сети организаций, занимающихся повышением квалификации педагогических работников. Территориальный центр ПК должен быть заинтересован в ведении данной деятельности.

Основные мотивы:

- материальная заинтересованность – расширение деятельности, привлечение дополнительных средств, создание дополнительных рабочих мест;
- повышение конкурентоспособности за счет развития внешних связей, в том числе с Базовым центром на федеральном уровне, с организациями ДПО и предприятиями, на базе которых возможна организация практического обучения педагогических работников по профилю преподаваемых ими курсов и модулей;
- укрепление позиций в регионе благодаря включению в реализацию региональной программы развития образования;
- расширение собственного информационного пространства посредством включения в информационную сеть Базового центра, получения новых методических

разработок, дополнительного продвижения в социальных сетях.

Территориальные центры ПК, в зависимости от их основной деятельности, могут иметь существенные отличия с точки зрения мотивов участия в проекте. Региональные институты повышения квалификации педагогов (институты развития образования) могут быть заинтересованы, в первую очередь, в упрочении своих позиций в регионе и в получении дополнительных внебюджетных доходов. При этом они имеют сложившиеся отношения в системе образования регионов, связи с органами исполнительной власти, профессиональными образовательными организациями. Слабым звеном таких организаций, как правило, является отсутствие опыта профильного технологического повышения квалификации педагогических работников профессионального образования и обучения, сетевой реализации программ, устойчивых связей с бизнес-сообществами, учебными центрами предприятий, ориентация в повышении квалификации на систему СПО при отсутствии интереса к сотрудничеству с учебными центрами предприятий и использованию ресурса вузов.

Организации ДПО и организации, реализующие программы ДПО, имеют опыт организации повышения квалификации, осуществления образовательных программ, методические и преподавательские кадры. При этом велика вероятность, что ведущим мотивом их включения в проект станет получение известных преференций для расширения собственной основной деятельности и конкурентных преимуществ на рынке образовательных услуг ДПО. Такая мотивация может существенно ослабить координирующую функцию организации стремлением к наполнению собственного портфеля заказов.

Организации, не ведущие деятельность по реализации ДПП, могут иметь хорошие связи с местными бизнес-сообществами и предприятиями. Трудности здесь могут

быть связаны с отсутствием опыта образовательной деятельности, взаимодействия с профессиональными образовательными организациями, а отсутствие лицензии на реализацию дополнительных профессиональных программ приведет как минимум к необходимости искать организацию, имеющую такую лицензию для проведения любых курсов, в том числе не требующих специфического материально-технического оснащения.

При отборе организаций-координаторов в любом случае необходимо проанализировать характер и уровень заинтересованности в ведении данной деятельности, а также способность претендентов выполнять необходимые функции, продумать схемы финансирования координационной деятельности.

На этапе запуска территориальным центрам ПК, как правило, необходимо *получение финансирования* от Базового центра, но ориентиром является переход к более автономным схемам финансирования, использованию таких источников, как бюджетные средства субъектов Российской Федерации, направляемые на повышение квалификации педагогических работников, реализацию программ развития профессионального образования, средства заинтересованных бизнес-сообществ, собственные внебюджетные средства.

Компетенция координаторов, их имидж и *перспективы эффективного взаимодействия с региональными объединениями работодателей и (или) СПК, органами исполнительной власти* должны быть подтверждены на этапе отбора письмами поддержки, договорами о совместной деятельности, иными документами. В отдельных случаях, которые являются предпочтительными, региональные объединения работодателей могут выступать в качестве учредителей организаций.

Следующий важный шаг – выявление совместно с организациями-координаторами и СПК *мест лучших практик повышения квалификации, обучения на производ-*

стве, включая стажировки преподавателей, мастеров производственного обучения и наставников. Предпочтение, конечно, следует отдать тем предприятиям, где функционируют учебные центры профессиональной подготовки и имеется соответствующий опыт. При этом приходится констатировать, что многие предприятия ограничивают круг обучающихся своими сотрудниками, следуя логике поддержки конкурентных преимуществ. Это отчасти справедливо, если речь идет о подготовке рабочих кадров других предприятий, но повышение квалификации педагогических кадров, особенно для системы СПО, не является прямым фактором, повышающим риски конкуренции, так как влияет на качество подготовки кадров в целом, в масштабах региона, в чем заинтересовано вместе с другими и само это предприятие.

Работа по формированию стажировочных площадок и баз практики не должна ограничиваться лишь теми, которые ведут подготовку по профессиям из списка наиболее востребованных (топ-50). В федеральном масштабе интересны все возможные базы, так как предлагаемые профессии могут быть важны для соседних или даже для более дальних регионов. Сеть стажировочных площадок и баз практики не должна ограничиваться одним регионом. Интересы многих крупных компаний и отраслей могут распространяться на более обширные территории, как и география подготовки кадров, в том числе педагогических работников профессионального образования и обучения.

Разработка научно-методического обеспечения реализации программ повышения квалификации педагогических кадров профессионального обучения и образования, наставников на производстве – задача, требующая решений как на региональном, так и на федеральном уровнях. На федеральном уровне целесообразно сформировать методическое обеспечение разработки программ, разработать ДПП, которые могут использоваться как образцы, организовать

консультационную поддержку региональных и «отраслевых» разработчиков учебно-программной документации. В отдельных случаях возможно обучение разработчиков в форме дистанционного повышения квалификации.

Ресурс консультационной поддержки должен состоять из постоянно обновляемого информационного массива типа «вопрос – ответ», расположенного в открытом доступе на сайте Базового центра и включающего сервис для передачи и приема новых вопросов, в том числе индивидуальных, которые их авторы не хотели бы видеть в общей базе.

Разработка сервиса консультационной поддержки и базы данных учебно-программных материалов должна стать основой создаваемого информационного ресурса для хранения, актуализации и распространения информации о ходе реализации проекта, размещения открытых данных об участниках. О конфигурации информационного ресурса речь пойдет далее.

На этапе функционирования и развития системы повышения квалификации основная деятельность Базового центра может быть структурирована по следующим основным направлениям:

- планирование функционирования и развития системы;
- организационная поддержка территориальных сетей повышения квалификации, проведение мероприятий по расширению сети, обеспечивающему доступность услуг;
- методическая поддержка территориальных сетей повышения квалификации;
- консультационная поддержка территориальных сетей повышения квалификации;
- информационная поддержка территориальных сетей повышения квалификации;
- контроль выполнения планов, мониторинг результативности системы.

Организационная поддержка направлена на оказание помощи территориальным центрам ПК в решении задач обеспечения деятельности региональных сетей повышения квалификации, в том числе установления юридически оформленных отношений с региональными органами исполнительной власти, объединениями работодателей, организациями-работодателями, СПК, организациями ДПО и т. д. Для этого Базовый центр использует различные формы поддержки: от письменных обращений к потенциальным партнерам до непосредственного участия сотрудников в переговорах на месте. Важной составляющей является участие Базового центра в событиях регионального и межрегионального и федерального масштаба, продвижение создаваемой модели повышения квалификации, территориальных центров и их деятельности.

К данному направлению деятельности также относится организация курсов повышения квалификации «по заказам» СПК, работодателей, профессиональных образовательных организаций, обратившихся в Базовый центр. В этом случае Базовый центр подбирает и согласует с заказчиком территориальные центры повышения квалификации, стажировочные площадки или базы практики, организует их взаимодействие. Заказчик в свою очередь может предложить использовать известные ему ресурсы, тем самым расширяя сеть территориального центра ПК. Аналогичным образом обстоит ситуация с организацией на базе территориальных центров курсов повышения квалификации в рамках субсидии, направляемой Базовому центру.

Методическая поддержка осуществляется путем привлечения экспертов территориальных центров к разработке и обсуждению программно-методических и иных материалов (таким образом одновременно с разработкой происходит обучение в деятельности), обеспечения доступа участников сети к методическим материалам, находящимся в распоряжении Базового центра.

Консультационная поддержка включает:

- консультирование территориальных центров ПК по организационным вопросам;
- консультирование организаций, реализующих программы повышения квалификации, по каналам информационной системы БЦ;
- консультирование организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена, в том числе предприятий, по вопросам повышения квалификации педагогов и наставников, прежде всего связанным с выбором провайдер образовательных услуг.

Информационная поддержка направлена на решение двух основных задач:

- PR-поддержка, формирование позитивного имиджа проекта, территориальных центров ПК, стажировочных площадок и баз практики;
- предоставление фактической и методической информации о программах повышения квалификации педагогических работников профессионального образования и обучения, наставников на производстве.

Основная миссия территориальных центров ПК на этапе функционирования и развития системы заключается в организационной и методической поддержке сети организаций, реализующих соответствующие программы.

Первый шаг – анализ потребности в повышении квалификации педагогических работников профессионального обучения, СПО, наставников на производстве. Данные могут быть получены непосредственно от организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров, но информация из этого источника не может быть полной, ее необходимо сопоставить с данными о дефицитах кадрового обеспечения от объединений работодателей, крупных работодателей, о кадровых потребностях перспективных инвестиционных

проектов, реализуемых при поддержке органов исполнительной власти регионов. Сведения также могут быть получены от СПК, занимающихся вопросами кадрового обеспечения соответствующих отраслей; региональных служб занятости, реализующих программы профессиональной подготовки и опережающего обучения безработных граждан.

Второй шаг – сбор данных об организациях, реализующих программы ДПО, готовых осуществлять повышение квалификации педагогических работников профессионального образования и обучения, в том числе стажировку технологической направленности по профилю обучения студентов и слушателей; поиск потенциальных баз практик.

Третий шаг – формирование краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного планов реализации программ повышения квалификации педагогов и наставников в логике формирования «портфелей заказов».

Четвертый шаг – логистические расчеты распределения заказа.

Пятый шаг – организационное обеспечение заключения договоров о повышении квалификации педагогов.

Деятельность организаций-координаторов по обеспечению реализации программ повышения квалификации педагогов СПО может производиться как за счет средств, выделяемых Базовым центром на подготовку по актуальным вопросам, обеспечивающим реализацию государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена, так и за счет региональных субвенций.

В последнем случае необходимо учитывать, что во многих регионах Российской Федерации сложилась малоэффективная практика передачи финансирования в рамках субвенций на повышение квалификации педагогов СПО «штатным институтам» региональных министерств и департаментов образования. В результате предлагаются образовательные услуги, не в полной мере отвечающие реальным потребностям. Как правило, учет результатов повышения

квалификации ведется в часах и удостоверениях о прохождении курсов, без внимания к их профилю и востребованности. Из года в год предлагаются вариации одних и тех же программ с условным названием «новые технологии образования». Профильная и технологическая квалификация преподавателей и мастеров производственного обучения остается без повышения.

Вне зоны внимания региональных органов исполнительной власти оказалась и профессионально-общественная аккредитация программ повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, хотя действующим Федеральным законом об образовании это предусмотрено.

Организации-координаторы могут оказать существенное влияние на прогрессивное изменение сложившейся ситуации путем участия в формировании заказа на повышение квалификации педагогов профессионального образования и обучения совместно с региональными органами исполнительной власти и объединениями работодателей.

В целях повышения престижности программ, реализуемых участниками проекта, возможно инициирование Базовым центром процедур их профессионально-общественной аккредитации.

Заказ на повышение квалификации педагогических работников не может быть массовым. Ожидается ситуация, в которой придется работать с малыми группами или даже с персональными программами, что существенно снижает коммерческую привлекательность данных программ, повышая их стоимость. Организационное обеспечение реализации программ требует участия всех заинтересованных организаций в целях привлечения дополнительного финансирования.

Шестой шаг – методическое обеспечение разработки и реализации программ повышения квалификации. Организация-координатор не является простым «транслятором»

примерных программ и программно-методических материалов, разрабатываемых в БЦ. В рамках реализации данного шага необходимо сформировать региональную команду методистов-консультантов, которые готовы подключаться к разработке программ повышения квалификации вместе с преподавателями ДПО. Оплату работы методистов-консультантов целесообразно закладывать в сметы на разработку и реализацию конкретных программ.

Седьмой шаг – реализация мероприятий по информационному обеспечению проекта: сбор и оформление данных для информационной системы БЦ; трансляция полезной информации организациям-партнерам; организация обсуждения организационных, научно-методических, методических, практических и прочих проблем и решений в режиме вебинаров и семинаров для разных категорий участников.

Восьмой шаг – разработка и внедрение системы мониторинга процесса реализации и результатов проекта в целях сбора информации, необходимой для принятия корректирующих и перспективных решений.

ВОПРОСЫ МЕТОДИКИ: ЧЕМУ И КАК УЧИТЬ?

Основным принципом определения направленности (профиля) программ повышения квалификации педагогов профессионального образования и обучения, наставников на производстве является их влияние на качество подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Следуя данному принципу, программы можно разделить на два основных класса: педагогической направленности и профильно-технологической направленности. Программы педагогической направленности, как правило, ориентированы на педагогических работников и наставников, обладающих достаточным для осуществления обучения образованием и уровнем профильной квалификации, но не

имеющих педагогической подготовки или нуждающихся в ее совершенствовании в связи с появлением новых задач, изменением условий педагогической деятельности. Для данной категории педагогических работников целесообразно организовывать повышение квалификации по относительно коротким (20–50 часов) практико-ориентированным программам психолого-педагогической и (или) методической подготовки с учетом их жизненного и производственного опыта. Важно, чтобы содержание таких программ не было излишне теоретизированным, базировалось на решении конкретных педагогических задач, распространенных в практике. Типичными примерами актуальных ДПП методической направленности являются программы, обучающие применению цифровых технологий, электронных учебно-методических комплектов и образовательных ресурсов, разработке образовательных программ на основе профессиональных стандартов, использованию инструментария и процедур независимой оценки квалификаций при проведении промежуточной и итоговой аттестации.

Программы профильно-технологической направленности представлены следующим спектром возможных содержательных решений. Во-первых, программы, направленные на освоение новой квалификации. Объем таких программ может быть весьма значительным – от 200 часов (1 месяц стажировки), а итоговая аттестация проводится в форме профессионального экзамена в профильном центре оценки квалификации (ЦОК). Слушатель получает при успешной аттестации и удостоверение о повышении квалификации, и свидетельство о квалификации, которое вносится Национальным агентством в реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации.

Во-вторых, программы, ориентированные на освоение или совершенствование отдельных компетенций. Здесь целесообразны программы средней продолжительности – до

100 часов. В результате освоения слушатель получает удостоверение о повышении квалификации.

Применимы и короткие программы. Например, для преподавателей теоретических курсов общепрофессиональной или профессиональной направленности, которым необходимы знакомство с новыми материалами, оборудованием, актуализация знаний и умений в соответствии с современным уровнем развития науки, техники и технологии. Такие программы могут реализовываться в объеме от 16 часов с выдачей удостоверения о повышении квалификации.

Вторым принципом формирования перечня актуальных и перспективных программ является их опережающий характер, поскольку подготовка педагогов профессионального образования и обучения, наставников должна предвзирать введение новых программ и технологий подготовки самих рабочих кадров.

Третьим принципом является принцип практико-ориентированности. Принцип практико-ориентированности не регламентирует соотношение «теории и практики», их баланс определяется задачами конкретной программы. При этом результатом освоения программы всегда является готовность к решению конкретных профессиональных задач, качественному выполнению трудовых функций.

Важным в реализации практико-ориентированных программ является обучение на конкретных рабочих местах. Как правило, это достигается сетевыми формами организации, когда частью программы является стажировка (практика) на рабочем месте: на производстве, если речь идет о технологической подготовке; в образовательной организации, если осуществляется педагогическая подготовка. При этом, даже если программа реализуется в форме стажировки, ее структура, как правило, содержит и теоретическую, и практическую часть.

В большинстве случаев сетевая организация предусматривает раздельное изучение теории и освоение практи-

ческих приемов работы. Для инженерно-педагогических кадров базой теоретического обучения могут быть ведущие кафедры университетов, организации среднего профессионального образования, научные организации и т. д. Практическое обучение должно быть организовано непосредственно на рабочих местах, соответствующих квалификации, либо, в исключительных случаях, на тренажерах и в аналогичных имитирующих средах.

Четвертый принцип – модульное построение программ. Его реализация позволяет строить индивидуальные образовательные траектории. Под модулем в практико-ориентированных программах понимается ее завершенная, обеспечивающая освоение обучающимся конкретной трудовой функции или комплекса знаний и умений, совершенствующих имеющуюся компетенцию. В ходе реализации модуля предусматриваются три основные части: теоретическая часть, практическая часть и оценка квалификации либо усовершенствованной компетенции (комплекса знаний и умений).

Система требований к результатам освоения программ повышения квалификации педагогов профессионального образования и обучения и их оценке включает в себя:

- соответствие утвержденным профессиональным стандартам;
- оценку результатов в соответствии с процедурами и содержанием независимой оценки квалификаций при получении педагогами той или иной квалификации и использование элементов (моделирование содержания и процедуры) независимой оценки при освоении или совершенствовании отдельных компетенций.

ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ: КАК ВЫСТРОИТЬ СИСТЕМУ?

Реализация программ повышения квалификации в рамках рассматриваемой модели должна быть направлена на решение задач развития профессионального обучения и СПО, обеспечение соответствия подготовки кадров современным требованиям работодателей. Необходимо исключить хаотичность действующей системы, которая возникает оттого, что работник, реализуя свое право на повышение квалификации, может выбирать программу исключительно из перечня, предлагаемого местным институтом повышения квалификации. Фактически возможность выбора лимитируется неким перечнем с одной стороны и пожеланиями работника с другой. Перечень программ ограничен психолого-педагогическими и методическими курсами, так как институты повышения квалификации в основном ориентированы на обучение учителей общеобразовательной школы. Об учете кадровых потребностей производств и перспективных инвестиционных проектов в субъектах РФ речь вообще не идет.

Организационная схема реализации программ повышения квалификации педагогических работников профессионального образования и обучения выстраивается на принципиально других основаниях. Пунктирно организационная цепочка выглядит следующим образом: сбор и обобщение данных о кадровых потребностях производств – сбор и анализ информации об организациях, участвующих в кадровом обеспечении, их педагогическом кадровом потенциале, выявление дефицитов (по количеству и направленности) – формирование «портфелей заказов» на ближайшую, среднесрочную и долгосрочную перспективу – выявление организаций ДПО и баз практики, где возможно организовать повышение квалификации педагогов – отбор организаций ДПО по признаку готовности – определение источников

финансирования и распределение «портфеля заказов» – программно-методическое обеспечение разработки и реализации программ – мониторинг процесса и результатов реализации программ.

Особенностью схемы реализации программ повышения квалификации педагогических работников профессионального образования и обучения является то, что региональные прогнозы кадровой потребности производств являются весьма ориентировочными и при планировании требуются существенные уточнения. Для запуска проекта целесообразно отработать элементы планирования на нескольких наиболее развитых отраслях и территориях, опираясь в большей степени на информацию о дефицитах в компетенциях педагогов, получаемую от организаций СПО и ДПО.

Другая особенность – финансирование программ. В государственных техникумах и колледжах повышение квалификации оплачивается из регионального бюджета либо из внебюджетных средств организации. В первом случае механизмы персонифицированного финансирования в отечественной практике фактически не работают, а суммы, выделяемые на обучение, не позволяют организовать полноценную профильно-технологическую стажировку. Отсюда актуализируется необходимость поиска внебюджетных ресурсов. Наиболее эффективно она решается при наличии у образовательных организаций системы устойчивого взаимодействия с организациями-работодателями. И развитие такого взаимодействия – задача не только самих образовательных организаций. Необходимы системные меры, инициируемые на региональном уровне территориальными центрами повышения квалификации, на федеральном уровне – Национальным агентством.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЕСУРС БАЗОВОГО ЦЕНТРА: КТО ВЛАДЕЕТ ИНФОРМАЦИЕЙ, ТОТ ВЛАДЕЕТ МИРОМ

Информационный ресурс Базового центра по поддержке повышения квалификации педагогов СПО и наставников на производстве – площадка для коммуникации и консультационно-методический сервис.

В открытом доступе на сайте Базового центра (<http://bc-nark.ru/>) размещаются:

- информация о территориальных центрах ПК, включая их описание, планы деятельности; перечни программ, реализуемых совместно с Базовым центром и самостоятельно; данные о партнерской сети, в том числе стажировочных площадках, контактную информацию;
- информация о стажировочных площадках, входящих в сеть повышения квалификации Базового центра – характеристика условий и программ стажировки;
- перечни и аннотации программ повышения квалификации педагогов профессионального образования и обучения, наставников на производстве. Ресурс предназначен для территориальных центров ПК, региональных методических центров, иных организаций партнерской сети Базового центра, которые получают доступ ко всем имеющимся разработкам. Интересен он будет и другим пользователям, которые смогут использовать ресурс для поиска необходимых программ и курсов повышения квалификации;
- база данных лучших практик подготовки рабочих кадров, включающая описания практик, необходимые для тиражирования, и контактную информацию.

Все базы данных оснащаются перекрестными гиперссылками и поисковыми системами, позволяющими найти нужную практику, программу, территориальный центр ПК или стажировочную площадку в том или ином федеральном округе или субъекте Российской Федерации, той или иной направленности. В целях визуализации используются видеоряд или видеоролик об организации, программе, практике.

Часть сайта с ограниченным доступом содержит систему личных кабинетов для подачи заявки на включение в базу данных лучших практик и создания описания практики, работы консультантов и экспертов в процессе их отбора. Личные кабинеты имеют и территориальные центры ПК. Они позволяют размещать и актуализировать информацию о центре и стажировочных площадках, проводимых мероприятиях, планах работы, обеспечивают коммуникацию в сети повышения квалификации.

Кроме этого, информационный ресурс включает медиатеку: видеотеку и библиотеку информационно-методических, проблемных и аналитических материалов по вопросам подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена. Данные материалы могут использоваться как на курсах повышения квалификации, так и самостоятельно.

Сервисы консультационной и методической поддержки предоставляют возможность задать вопрос и получить на него ответ, сориентироваться в мероприятиях, проводимых Базовым центром и его партнерами, и получить свежую информацию (новостная лента), познакомиться с ответами на наиболее часто задаваемые вопросы.

ПРОВЕРКА МОДЕЛИ В ДЕЙСТВИИ

В 2017 году апробация новой модели повышения квалификации была связана с оценкой эффективности нескольких ключевых элементов, актуальных на старте работ: критериев и механизмов отбора территориальных центров, схемы их взаимодействия с Базовым центром, алгоритма определения перечня профессий для проведения повышения квалификации, методики разработки сетевых дополнительных профессиональных программ.

Критерии отбора территориальных центров разрабатывались с учетом решаемых этими организациями задач. Они являются координаторами, формирующими сеть повышения квалификации педагогов профессионального образования и обучения на уровне федерального округа. Такая роль предполагает лидирующее положение в данной сфере и заинтересованность в устойчивом сетевом сотрудничестве с образовательными организациями и предприятиями.

Обязательными при проведении отбора территориальных центров были установлены несколько требований: опыт работ по внедрению элементов НСК; готовность к проведению на региональном (межрегиональном) уровне работ по организации повышения квалификации педагогических работников профессионального обучения, среднего и дополнительного профессионального образования; участие в межрегиональных и (или) международных проектах в сфере повышения квалификации педагогических работников; деловая репутация, рекомендации со стороны советов по профессиональным квалификациям и региональных органов исполнительной власти.

В 2017 году Базовым центром при взаимодействии с СПК были отобраны семь пилотных центров (по одному в федеральном округе):

АНО «Агентство по развитию человеческого капитала в Северо-Западном федеральном округе» (Санкт-Петербург);

ГБОУ ВО «Академия социального управления» (Московская область);

ГБУ ДПО Центр профессионального образования (Самарская область);

ЧОУ ДПО «Донской учебно-методический центр профессионального образования» (Ростовская область);

ГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» (Свердловская область);

ГАУ ДПО «Региональный центр мониторинга и развития профессионального образования» (Иркутская область);

КГАОУ ДПО Хабаровский краевой институт переподготовки и повышения квалификации в сфере профессионального образования (Хабаровский край).

В процессе апробации модели на площадках центров повысили квалификацию 644 мастеров производственного обучения и преподавателей из 39 субъектов Российской Федерации. Оптимальный режим работы сети обеспечивался за счет эффективной схемы взаимодействия между Базовым центром и пилотными центрами. Базовый центр выполнял роль интегратора и методического хаба. В функции территориальных центров входило проведение повышения квалификации, методическое сопровождение формирования договорных отношений между организациями-заказчиками и организациями – провайдерами образовательных услуг. Варианты реализации программы повышения квалификации выбирались площадками с учетом специфики экономического развития субъектов Российской Федерации, сложившейся структуры региональной и отраслевой системы квалификаций, особенностей самих пилотных центров.

Шесть центров были созданы на базе образовательных организаций (два вуза и четыре организации ДПО, одна из

них – частная). Один не являлся образовательной организацией и даже не имел лицензии на образовательную деятельность. Деятельность данного центра сосредоточилась преимущественно на координационных задачах, образовательные функции были переданы организациям, имеющим большой опыт обучения. Остальные территориальные площадки были включены одновременно в организационные и методические процессы, осуществляли образовательную деятельность. Присутствие среди пилотных центров организаций разных форм собственности, имеющих и не имеющих права реализации ДПП, крупных и мелких позволило отработать разные организационные и финансовые схемы сетевой формы реализации образовательных программ.

Пилотными центрами совместно с СПК и Базовым центром была сформирована сеть стажировочных площадок. Они обеспечивали формирование у педагогических работников готовности к выполнению трудовых функций, предусмотренных профессиональным стандартом для квалификации, которую осваивают выпускники основных профессиональных образовательных программ. Стажировочные площадки отбирались в первую очередь из числа производственных предприятий и организаций, располагающих современными ресурсами (кадровыми, материально-техническими и др.), использующих в процессе производства современные технологии. Но этот статус получали и профессиональные образовательные организации, организации высшего образования, учебно-производственные центры, ресурсные центры профессионального обучения, где могли быть созданы необходимые учебно-производственные условия.

В 2017 году стажировочными площадками стали более 40 организаций, в т. ч. ресурсные центры НОСТРОЙ, учебные центры группы КНАУФ, ПАО «КАМАЗ» (совместно с Ассоциацией ДПО «МЦПК машиностроения»), ОАО «РЖД» и его структурные подразделения в регионах, ООО

«Открытый Учебный Центр «СофтБаланс» (официальный партнер фирмы 1С), «МЦК – Техникум им. С. П. Королева» (Московская обл.), СЦК «Сварочные технологии» (г. Ангарск), ООО Аттестационный центр «НАКС-Хабаровск», ООО «Центр неразрушающего контроля и диагностики» (г. Казань) и другие организации.

Параллельно с отбором центров – координаторов повышения квалификации, стажировочных площадок проводился отбор профессий для проектирования дополнительных профессиональных программ. Перечень приоритетных для апробации модели профессий формировался на основании рекомендаций советов по профессиональным квалификациям и с учетом критериев востребованности и перспективности. Под востребованными профессиями понимались те, которые имеют ключевое значение для сектора экономики, региона и (или) носят массовый характер. Перспективными считались профессии, по которым прогнозируется рост потребности в кадрах в среднесрочной перспективе. В результате анализа ситуации на региональных рынках труда, проведенных опросов работодателей и серии обсуждений появился список из 21 профессии. В нем представлены разные области деятельности: строительство, ЖКХ, транспорт, сервис, машиностроение, информационные системы и технологии и др.

Для каждой из профессий была разработана дополнительная профессиональная программа. Особенность программ – в смещении акцента от психолого-педагогической направленности к практико-ориентированным курсам и стажировкам по профилю профессиональной деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения. Неслучайно к проектированию содержания привлекались ведущие специалисты, рекомендованные СПК (разработчики профессиональных стандартов и оценочных средств).

Структуру дополнительных профессиональных программ составили три модуля. Первый – методический –

представлен в двух вариантах: базовый – 16 часов и углубленный – 36 часов. Контент модуля во многом уникален. Он охватывает вопросы применения профессиональных стандартов начиная с разработки образовательных программ и заканчивая использованием независимой оценки квалификации в процедуре итоговой аттестации выпускников. Обучение строится на основе анализа конкретных профессиональных стандартов и оценочных средств.

Второй модуль – технологический (стажировка). Цель – сформировать у слушателей новое понимание задач учебно-производственного процесса через погружение в реальную профессиональную деятельность, освоение современных технологий и оборудования под руководством ведущих работников предприятий (организаций). Программа технологического модуля предусматривала возможность построения индивидуальных учебных маршрутов. Среди обучающихся были и мастера производственного обучения, и преподаватели общепрофессиональных дисциплин, и наставники на производстве. Естественно, что их стартовая готовность к освоению технологического модуля различалась. В соответствии с входной диагностикой для каждого выбирался свой режим работы по достижению установленных результатов, варьировалась степень самостоятельности выполнения заданий на разных этапах освоения модуля для разных слушателей. Для наиболее подготовленных стажеров предусматривались дополнительные бонусы – усложненный вариант промежуточной аттестации с применением оценочных средств для независимой оценки квалификации и возможностью получения свидетельства о квалификации.

Третий модуль – информационно-технологический – практикум по обучению в цифровой образовательной среде. В рамках этого модуля впервые обучение проводилось с использованием электронных учебно-методических комплектов по конкретным профессиям.

Методика проектирования дополнительных профессиональных программ предусматривала два этапа: разработку и экспертизу. К разработке программ привлекались опытные методисты, консультационное сопровождение и последующую экспертизу обеспечивали специалисты, рекомендованные советами по профессиональным квалификациям. В экспертизе также участвовали представители территориальных центров ПК и стажировочных площадок. Последнее позволило привязать универсальные программы, ориентированные на требования профессиональных стандартов, к использованию различными организациями с учетом имеющегося оборудования и применяемых производственных технологий. Требования к ним были стандартизированы с точки зрения современности, но допускали вариативность, обеспечивающую независимость от конкретного производителя.

Одна из ключевых задач апробации – отработка схемы набора слушателей на программы повышения квалификации. От ее результативности зависит жизнеспособность и устойчивость территориальных центров, их самостоятельность на рынке образовательных услуг региона. На этапе становления Базовый центр и СПК в ряде случаев оказывали пилотным центрам поддержку при формировании групп слушателей. Так, СПК в индустрии красоты, имеющий связи и с заинтересованными профессиональными образовательными организациями, и с ведущими работодателями, предложил современную стажировочную площадку в Санкт-Петербурге и обеспечил набор группы слушателей из разных, в том числе удаленных субъектов Российской Федерации. Однако в большинстве случаев территориальные центры ПК справлялись с набором самостоятельно. Информация о курсах рассылалась в органы управления образованием (учитывалась территориально-отраслевая специфика), работодателям, использовались уже устоявшиеся связи и каналы взаимодействия. Таким образом, успешный набор

был связан с активностью территориальных центров ПК, СПК, Базового центра. Немаловажную роль сыграло и то, что список профессий изначально составлялся с учетом их востребованности и перспективности, т. е. массового характера подготовки. В то же время обратим внимание на то, что моделью предусмотрены и более эффективные варианты решения проблемы:

- данные направляются непосредственно организациями, осуществляющими подготовку рабочих кадров, но эта информация должна быть сопоставлена со сведениями о дефицитах кадрового обеспечения от объединений работодателей, крупных работодателей, о кадровых потребностях перспективных инвестиционных проектов, реализуемых при поддержке органов исполнительной власти регионов;
- сведения предоставляются СПК, занимающимися вопросами кадрового обеспечения соответствующих отраслей, региональными службами занятости, реализующими программы профессиональной подготовки и опережающего обучения безработных граждан.

В 2017 году большинство слушателей были направлены организациями, осуществляющими подготовку рабочих кадров (преимущественно профессиональными образовательными организациями). Исключение составили сфера транспорта и машиностроения. Здесь активная роль в формировании контингента обучающихся принадлежала крупным работодателям.

Анализ результатов мониторинга реализации программы (входное, ежедневное и выходное анкетирование, результаты промежуточной и итоговой аттестации) показал значительный рост мотивации обучающихся в освоении новых компетенций, их уровня знаний и практических умений, намерения реализовать приобретенный опыт в профес-

сионально-педагогической деятельности. Обобщенные результаты диагностики представлены на рисунке 9.

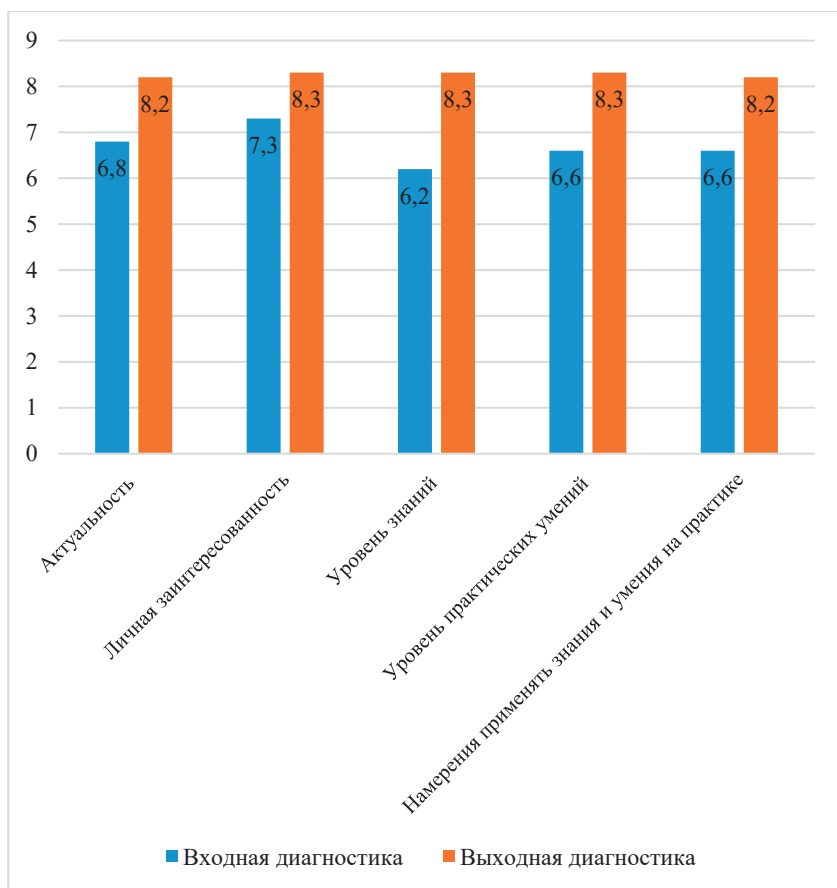


Рисунок 9. Обобщенные результаты диагностики (630 слушателей, сплошной опрос)

Все участники апробации показали высокий уровень качества реализации программ повышения квалификации, подтвердив точность отбора координаторов. Однако одним

из наиболее «зрелых» и потому интересных кейсов был опыт пилотной площадки Уральского федерального округа, созданной на базе Межотраслевого центра развития квалификаций Уральского федерального университета. Этот центр в течение нескольких лет выполняет задачу экспертно-методического сопровождения различных проектов предприятий и организаций, таких как разработка и адаптация профессиональных стандартов к условиям предприятия, их применение в кадровых процессах, в программах обучения, в оценке уровня квалификации работников. Результатом такого сотрудничества стало выстраивание корпоративных систем развития кадрового потенциала, с одной стороны, и формирование портфеля алгоритмов, методик, документов по сопровождению этих процессов, с другой.

Накопленный опыт деятельности в системе квалификаций позволил центру быстро включиться в реализацию программы повышения квалификации и обеспечить эффективность всех процессов. Запуску новой модели ПК предшествовала большая организационная работа: информирование о новой модели повышения квалификации осуществлялось на различных площадках – заседаниях комитета по профессиональному образованию и трудовым ресурсам Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей, межрегиональной выставке «Образование от А до Я», Международном научно-промышленном форуме предприятий оборонной промышленности, августовской конференции работников системы образования Свердловской области и др. Информация об изучении потребности в повышении квалификации была направлена от имени Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей и Уральского федерального университета в органы исполнительной власти Уральского федерального округа и в адрес 250 предприятий и образовательных организаций.

Активная позиция регионального объединения работодателей позволила привлечь к повышению квалификации представителей 14 промышленных предприятий, в которых действуют учебные центры и осуществляется подготовка рабочих (Северский трубный завод, Уральский оптико-механический завод, Серовский механический завод, Уралвагонзавод, Каменск-Уральский металлургический завод и др.). Обучение прошли 98 человек: 54 % составили работники предприятий, 46 % – педагогические работники колледжей Свердловской, Челябинской и Курганской областей. Среди слушателей программы 44 % – мастера производственного обучения, 44 % – преподаватели дисциплин профессионального цикла, 12 % – наставники на рабочем месте.

Решение о статусе стажировочных площадок принималось с участием СПК в машиностроении и представителей министерства общего и профессионального образования Свердловской области. Партнерами Уральского федерального университета в реализации проекта стали Уральский политехнический колледж – Межрегиональный центр компетенций в машиностроении, Екатеринбургский политехникум, Екатеринбургский промышленно-технологический техникум имени В. М. Курочкина, Новоуральский технологический колледж и научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» (три организации в настоящее время являются экзаменационными центрами Центра оценки квалификаций в машиностроении).

Все группы обучающихся были группами смешанного состава: в них входили представители системы образования и производственники. Так обеспечивался эффект взаиморазвития: в процессе освоения методического модуля мастера производственного обучения помогали работникам предприятий, а производственники делились своими технологическими решениями в период стажировки. Одним из результатов такого подхода стало формирование деловых

контактов между колледжами и предприятиями по организации практики студентов, обмену профессиональной информацией.

Подведение итогов апробации проходило в Самаре, на межрегиональной конференции «Образование и национальная система квалификаций России: региональное измерение». Руководители и представители пилотных центров обсудили проблемы и перспективы реализации новой системы повышения квалификации. Очевидным для всех был вывод о том, что сетевая модель является реальным инструментом современного методического оснащения организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров, позволяет изменить содержание и структуру образовательных программ в направлении актуальных потребностей работодателей. Одно из главных преимуществ реализованных дополнительных профессиональных программ – стажировки педагогических работников с выполнением технологических операций, соответствующих требованиям профессиональных стандартов. Такой подход обеспечивает «перенос» требований работодателей в образовательные программы, повышает мотивацию к достижению необходимого уровня квалификации и у студентов, и у мастеров производственного обучения. Особая роль в обеспечении успеха эксперимента принадлежит реализованной практике взаимодействия Базового центра, пилотных центров, стажировочных площадок, которую можно назвать новым форматом нормативного, организационного, финансового, кадрового, методического, информационного партнерства. Это действенный и результативный механизм сотрудничества ключевых стейкхолдеров, позволяющий учесть интересы, потребности, ожидания разных сторон социального диалога.

Оценка результатов пилотного проекта – это не только констатация достижений, но и обозначение «болевых точек», проблемных зон, анализ которых ставит задачи по

развитию и совершенствованию новой модели повышения квалификации.

Одна из обозначенных участниками эксперимента проблем – разный уровень подготовленности слушателей. Решение должно быть связано с повышением вариативности и гибкости образовательных программ, внедрением системы «каскадного» тьюторского сопровождения обучающихся (с привлечением потенциала методистов организаций, направляющих своих педагогических работников на обучение). Дальнейшая реализация индивидуального подхода, адресность предложения в зависимости от дефицита компетенций, выявленного у педагогических работников, связана с продвижением механизма персонифицированного финансирования повышения квалификации и практики формирования индивидуальных учебных планов.

Стабильное функционирование созданных территориальных центров, их экономическая эффективность и конкурентоспособность, приращение числа координаторов в регионах не может зависеть только от финансовой поддержки Базового центра. Для расширения охвата повышением квалификации субъектов Российской Федерации, преодоления замкнутости региональных систем ПК педагогов СПО и, что наиболее важно, развития практики стажировок на предприятиях необходим постепенный переход к модели софинансирования повышения квалификации, когда модули, обеспечивающие продвижение государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров, стажировки по приоритетным для развития экономики страны профессиям, реализуются за счет федерального бюджета, а иные модули – за счет региональных бюджетов и внебюджетных средств организаций.

Задача развития сети стажировочных площадок актуализирует необходимость работы Национального агентства по внесению нормативных правовых изменений в требова-

ния к лицензированию образовательной деятельности для «обучающих предприятий».

Оптимизации, повышению доступности дополнительных профессиональных программ одновременно с совершенствованием компетенций, востребованных цифровой экономикой, будет способствовать расширение использования электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, развитие информационного ресурса по поддержке ПК, обеспечение возможности проведения онлайн-курсов.

Раздел 3. Появление профессиональных стандартов и эволюция ФГОС СПО

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» формирование требований ФГОС профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии) (часть 7 статьи 11). При разработке или актуализации ФГОС СПО с учетом положений профессиональных стандартов учитывается, что эти документы имеют различное назначение и содержание. Именно поэтому «язык» образовательных и профессиональных стандартов разный.

Профессиональные стандарты – это характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Для его описания используются понятия: обобщенные трудовые функции, трудовые функции, трудовые действия, необходимые умения и знания. ФГОС СПО обеспечивают единство образовательного пространства и вариативность содержания образовательных программ. Требования к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы в ФГОС СПО шире, чем описание квалификации в профессиональном стандарте. Они отражают специфику уровня получаемого образования, решение задач социализации, интеллектуального, культурного и профессионального развития, обеспечения профессиональной мобильности выпускника. В качестве ключевого в ФГОС СПО используется термин «компетенция» – способность применять знания, умения и практический опыт для успешной деятельности в определенной области. На основе положений профессиональных стандартов (трудовых функций, трудовых действий, успешное выполнение которых обеспечивает достижение целей определенного вида профессиональной деятельности) формируется соответствующий набор компе-

тенций выпускника, задаются конечные результаты для сферы образования.

Работа по актуализации ФГОС СПО в соответствии с профессиональными стандартами хронологически совпала с постановкой задачи отбора 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования. Появление перечня топ-50 профессий и специальностей рассматривается как первый шаг к созданию конкурентоспособной системы СПО. Они должны стать своего рода «точками роста», «локомотивами», пример которых позволит модернизировать подготовку и по другим профессиям и специальностям.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р утвержден комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы. В рамках его реализации в течение 2015–2016 годов были разработаны и утверждены новые ФГОС СПО в соответствии со списком 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий.

ФГОС СПО для топ-50 профессий и специальностей имеют несколько отличий от ранее действовавших образовательных стандартов:

- виды деятельности и профессиональные компетенции разработаны с учетом требований профессиональных стандартов, а также передовых технологий;
- изменена номенклатура и унифицированы формулировки общих компетенций;
- повышена академическая свобода образовательных организаций в части формирования структуры и содержания образования;
- введены дополнительные требования к материально-техническим условиям реализации образовательной программы.

Несмотря на серьезные шаги по обновлению структуры и содержания ФГОС СПО каждый из них имеет и «оборотную» сторону. Так, например, формулировка области профессиональной деятельности выпускников в соответствии с Реестром областей и видов профессиональной деятельности Минтруда России (далее – Реестр), с одной стороны, обеспечивает единообразие подхода, гармонизацию понятийного аппарата сферы труда и системы образования, с другой – актуализирует проблему «сквозных видов профессиональной деятельности». В Реестре они вынесены в отдельную группу межотраслевого характера, но в этом случае профессии и специальности СПО, соотношенные с ней, выпадают из общего методического поля, оказываются за пределами сформировавшейся структуры ФУМО СПО и складывающейся модели взаимодействия между ФУМО и СПК. Кроме того, в разряд сквозных видов деятельности не всегда обоснованно включены виды деятельности, имеющие отраслевой характер (например, относящиеся к области машиностроения). При разработке ФГОС СПО для топ-50 профессий и специальностей коллизийных ситуаций не возникло, за исключением вопроса: «Где педагогические работники должны получать ДПО по программам повышения квалификации в форме стажировки, если организаций, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности "Сквозные виды профессиональной деятельности", не существует?»

Измененная номенклатура общих компетенций также вызывает вопросы. В новых ФГОС СПО для специальностей и профессий приведен единый список общих компетенций. Это решение обусловлено отнесенностью программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и программ подготовки специалистов среднего звена к одному уровню образования. Однако анализ профессиональных стандартов показывает, что уровни квалификации, на которые выводят эти программы, различны. Поскольку именно

общие компетенции формируются на основе дескрипторов уровней квалификации и отражают степень самостоятельности, ответственности деятельности, требования к фундаментальным знаниям и когнитивным умениям, интегрированный подход, положенный в основу ФГОС, противоречит положениям профессиональных стандартов. Кроме этого, возникает вопрос о возможности освоения перечисленных общих компетенций за столь разные сроки, отведенные на освоение программ подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

Усиление рамочности ФГОС делает образовательные программы более гибкими, позволяет оперативно реагировать на изменяющуюся конъюнктуру рынка труда. Однако действительно ли новая версия ФГОС СПО поддерживает такие возможности? Во-первых, ФГОС устанавливает состав профессиональных компетенций. Это означает, что своевременная реакция на изменения в профессиональном стандарте или требования регионального рынка труда будет затруднена. Во-вторых, в самом ФГОС дидактические единицы отсутствуют, однако в приложении к документу приведены требования к практическому опыту, умениям и знаниям по каждому из основных видов деятельности. Таким образом, содержание профессиональных модулей регламентируется ФГОС, при этом требования к общепрофессиональным умениям и знаниям не сформулированы. Получается, что та часть образовательной программы, которая отвечает за фундаментальную подготовку, обеспечивает единство образовательного пространства, не определена, в то время как часть, связанная с формированием профессиональных компетенций, легко определяемых на основе профессиональных стандартов, прописана подробно.

Для рынка труда сегодня важно, чтобы профессиональное образование выполняло функции социализации выпускников, расширения возможностей людей участвовать в экономической и культурной жизни общества. Работода-

тели подчеркивают возрастающее значение универсальных компетенций потенциальных работников (идеального сочетания soft skills и hard skills). Именно поэтому формирование содержания общепрофессиональных дисциплин должно основываться на единых методологических подходах. Современному этапу развития профессионального образования больше бы соответствовала «обратная» конструкция: установленные дидактические единицы общепрофессионального блока при относительной свободе формирования содержания профессионального.

Незавершенность изменений, переходный характер обновленной версии ФГОС СПО не позволяют решать одну из ключевых проблем актуализации образовательных программ в соответствии с профессиональными стандартами. Обновляемость профессиональных стандартов во многом зависит от интенсивности изменений в соответствующей области деятельности. Кроме того, актуализация профессионального стандарта может быть связана с выявленными в процессе его внедрения противоречиями. Скорость обновления образовательных стандартов иная. Разработка и утверждение ФГОС, внесение в него изменений – длительная и сложная процедура, которая занимает не меньше года. Потребность постоянной «настройки» на профессиональный стандарт может сделать процедуру внесения изменений в образовательные стандарты перманентной, что поставит под удар качество профессионального образования. Кроме того, длительность процедуры внесения изменений в ФГОС может обесценить эти изменения для образовательной программы (к моменту, когда их можно будет проецировать в образовательную программу, они могут морально устареть).

Выход из ситуации связан с решением, уже принятым для высшего образования. Наметившийся тренд – использование двух источников при проектировании образовательных программ: образовательный стандарт задает логику универсальных и общепрофессиональных компетенций,

профессиональный – устанавливает требования к квалификации. Стала очевидной необходимость фиксации в законе «Об образовании в Российской Федерации» нормы разработки на основе профессиональных стандартов не ФГОС, а именно профессиональных образовательных программ.

Профессиональный стандарт позволяет сформулировать результаты освоения профессиональной образовательной программы, задать ее содержание и структуру, отобрать профессионально значимую теоретическую информацию, состав и содержание профессионально ориентированных дисциплин, модулей, практик, фондов оценочных средств и процедур, при этом тот контент, который обеспечивает фундаментальность подготовки, формирует академическую квалификацию, отбирается в соответствии с общими компетенциями, установленными ФГОС, и сложившейся научно-методической традицией, закреплённой в опыте образовательной организации. Принятие рамочной структуры ФГОС СПО, перераспределение «полномочий» между ФГОС СПО и профессиональными стандартами при разработке и актуализации основных профессиональных образовательных программ определяет важнейшую роль примерных основных образовательных программ и обязательность использования профессиональных стандартов при их разработке.

Поскольку в настоящий момент мы находимся в переходном периоде (от применения ПС при разработке ФГОС СПО к применению ПС при разработке основной профессиональной образовательной программы), методические рекомендации (приложение 5) содержат интегрированный алгоритм работы по актуализации ФГОС СПО и примерных основных образовательных программ на основе профессиональных стандартов.

Раздел 4. Итоговая аттестация и независимая оценка квалификации: вместе или вместо?

Исторически сложилось так, что присвоение квалификации в России – это результат освоения образовательных программ – основных или дополнительных, а документ об образовании одновременно является и документом о квалификации. В условиях рыночной экономики такая модель недостаточно эффективна и не вызывает доверия со стороны работодателей. Квалификации по образованию в большинстве случаев не соответствуют квалификациям, действующим на рынке труда. Отсутствие внешних инструментов оценки качества освоения образовательных программ ставит под сомнение достоверность и объективность оценки готовности выпускников к профессиональной деятельности. Решение проблемы связывается с реализацией принципа независимости при проведении итоговой аттестации². Но для того чтобы определить, каким образом принцип независимости при проведении итоговой аттестации должен быть реализован, целесообразно проанализировать действующую модель, существующий опыт, сформировать и апробировать модели сопряжения итоговой аттестации и независимой оценки квалификаций по образовательным программам профессионального обучения, основного и дополнительно профессионального образования итоговой аттестации.

² Здесь и далее понятие «итоговая аттестация» используется как обобщающее и включает как аттестацию, которая проводится в порядке и в форме, установленных образовательной организацией, так и аттестацию, завершающую освоение имеющих государственную аккредитацию основных образовательных программ и являющуюся государственной итоговой аттестацией.

Образовательные программы СПО

Итоговая аттестация по образовательным программам СПО предполагает выполнение выпускной квалификационной работы. В зависимости от вида образовательной программы она может быть в форме

- выпускной практической квалификационной работы и письменной экзаменационной работы – для выпускников, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
- дипломной работы (дипломного проекта) – для выпускников, осваивающих программы подготовки специалистов среднего звена.

Выпускная практическая квалификационная работа, как правило, включает в себя задания по изготовлению продукции (изделия), управлению процессом ее изготовления. Работа может выполняться в режиме «здесь и сейчас», в присутствии экспертной комиссии, или быть выполненной заранее (например, в период производственной практики) и представленной во время экзамена. Письменная экзаменационная работа содержит описание процесса выполнения практической квалификационной работы, в том числе характеристику места, времени, условий, хода выполнения работ, достигаемых промежуточных и конечных результатов, используемого оборудования и инструментария.

Дипломная работа выпускников программ подготовки специалистов среднего звена обычно представляет собой либо учебное исследование, либо проект, тематика которых выбирается в соответствии с особенностями развития техники, производства, экономики, науки, культуры и образования, имеет практико-ориентированный характер. При выполнении и защите дипломной работы студент должен, опираясь на полученные знания, решать на современном уровне задачи профес-

сиональной деятельности, грамотно излагать специальную информацию, докладывать и отстаивать свою точку зрения перед аудиторией. Дипломная работа, как правило, выполняется на основании материалов, собранных выпускниками в период прохождения преддипломной практики.

В процессе итоговой аттестации предусмотрены не только написание, но и защита дипломной работы. Процедура защиты создает дополнительные возможности для оценки общих компетенций выпускников.

Особенностью современных образовательных программ СПО является наличие в их структуре профессиональных модулей. По завершении каждого из них предусмотрен экзамен, отнесенный к промежуточной аттестации. Однако в силу специфики профессионального модуля промежуточная аттестация по нему проводится в форме, близкой к итоговой аттестации. Аргументом в пользу подобия процедур является нормативно предусмотренная возможность выполнения выпускной квалификационной работы по одному из профессиональных модулей.

Профессиональный модуль обеспечивает освоение комплекса профессиональных компетенций, которые соответствуют основному виду деятельности. Закономерно, что экзамен по профессиональному модулю предусматривает практические задания, позволяющие оценить качество выполнения обучающимся данного вида деятельности. При этом методология и методика разработки оценочных средств для проверки освоения профессионального модуля подразумевает и проверку общих компетенций (коммуникативных и информационных компетенций, навыков самостоятельной работы, самоорганизации, саморазвития, а также готовность к ответственному профессиональному поведению). Основная идея состоит в том, что часть этих компетенций целесообразно оценивать в контексте профессиональной деятельности, поскольку ее результативность обеспечивается при условии сбалансированности профессиональных и общих компетенций.

Основные программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы

Основные программы профессионального обучения обеспечивают освоение профессиональных компетенций для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования. Цель программ профессионального обучения обуславливает проведение итоговой аттестации в форме квалификационного экзамена, который включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований и (или) профессиональных стандартов.

Дополнительные профессиональные программы могут быть направлены на совершенствование и (или) получение новых компетенций, на повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, на получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, на приобретение новой квалификации. Законодательно установлено, что освоение дополнительных профессиональных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией самостоятельно. Это означает, что для ДПП не предусматривается никаких ограничений на разработку содержания и организации квалификационных экзаменов.

В условиях реализации компетентностного подхода итоговая аттестация по образовательным программам СПО, ДПП, основным программам профессионального обучения должна быть основана на оценке результатов или процесса выполнения трудовых действий в модельных или реальных условиях профессиональной деятельности, т. е., по сути, являться демонстрационным экзаменом.

В случае обеспечения независимости процедуры итоговой аттестации мы получаем именно ту модель, которая соответствует современным механизмам управления качеством подготовки кадров. Реализация принципа независимости при проведении итоговой аттестации сегодня связывается с двумя возможностями:

- конкурсными процедурами Ворлдскиллс,
- системой независимой оценки квалификации.

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС: ПРОБА ПЕРА

Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров Ворлдскиллс Россия» в целях организации пилотной апробации демонстрационного экзамена в субъектах Российской Федерации была разработана «Методика организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия»³.

В соответствии с методикой демонстрационный экзамен проводится с целью определения у студентов и выпускников уровня знаний, умений, навыков, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия. Для проведения экзамена используются незначительно измененные контрольно-измерительные материалы и инфраструктурные листы национального чемпионата «Молодые профессионалы». Задания сопровождаются описанием критериев оценки их выполнения и схемой начисле-

³ Методика утверждена 30 ноября 2016 года приказом генерального директора «Агентства развития профессиональных сообществ и рабочих кадров Ворлдскиллс Россия». Применение методики предусмотрено в рамках итоговой аттестации по образовательным программам СПО.

ния баллов. Контрольно-измерительные материалы и инфраструктурные листы по каждой компетенции утверждаются национальными экспертами и применяются во всех профессиональных образовательных организациях Российской Федерации, где проводится экзамен. В то же время структура и формат контрольно-измерительных материалов по разным компетенциям отличаются, что говорит об отсутствии единой методики их разработки. Прежде всего, в совершенствовании нуждается критериальный аппарат, поскольку в настоящее время балльные оценки даются экспертами произвольно. Единый методический подход необходим и к отбору предметов оценивания, к определению содержания и уровня заданий в зависимости от вида образовательной программы СПО.

Демонстрационный экзамен проходит на площадках, материально-техническая база которых соответствует требованиям Союза «Ворлдскиллс Россия». Оценка результатов экзамена осуществляется исключительно экспертами Ворлдскиллс.

При всей привлекательности проведения итоговой аттестации по образовательным программам СПО в соответствии с международными аналогами апробация демонстрационного экзамена по методике Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров Ворлдскиллс Россия» выявила ряд серьезных проблем, препятствующих ее массовому внедрению и требующих решения:

- оценочные средства демонстрационного экзамена основаны на конкурсных заданиях чемпионата «Молодые профессионалы» и не адаптированы для целей итоговой аттестации, поскольку соответствие между перечнем профессий и специальностей СПО, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. № 1199, и перечнем компетенций Ворлдскиллс не установлено; как следствие – вы-

пускники образовательных программ подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих (служащих) сдают демонстрационный экзамен по одним тем же оценочным материалам;

- в тех случаях, когда демонстрационный экзамен представляет собой только часть итоговой аттестации, остается открытым вопросом о том, за счет какого дополнительного содержания будет проверяться соответствие результатов освоения образовательной программы всей совокупности требований ФГОС СПО;
- результатом итоговой аттестации по образовательным программам СПО является присвоение выпускникам квалификации; при этом важно, чтобы присваиваемая квалификация была понятна работодателям, однако значительная часть компетенций Ворлдскиллс не совпадает с номенклатурой квалификаций, признаваемых российским рынком труда, поэтому задача содействия трудоустройству выпускников остается нерешенной;
- проведение демонстрационного экзамена возможно только на специально оснащенных рабочих местах, что требует серьезных дополнительных затрат, удорожает процедуру итоговой аттестации; кроме того, эта процедура теряет смысл, если обучение проходило в иных условиях, на ином оборудовании;
- отсутствие единых подходов к разработке оценочных средств для демонстрационного экзамена (в настоящее время они фактически подменены конкурсными заданиями, которые решают иные задачи) не позволяет стандартизировать процедуру итоговой аттестации и сопроводить ее объективными и диагностируемыми критериями оценки.

СОПРЯЖЕНИЕ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ: В ПОИСКАХ ЖАНРА

Переход от локальных практик разработки профессиональных стандартов к масштабной государственной кампании создал условия для формирования института независимой оценки квалификации, нормативная рамка которой установлена Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» (от 03.07.2016 № 238-ФЗ). Он предусматривает формирование объединениями работодателей и профсоюзами системы оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам. Координатором системы является Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Организацию работы по оценке квалификации в определенном виде профессиональной деятельности обеспечивают СПК, представляющие и объединяющие профессиональные сообщества. СПК наделены полномочиями по отбору центров оценки квалификации, которые обеспечивают проведение профессиональных экзаменов.

Оценка квалификации – процедура добровольная, однако получение подтверждения квалификации может стать серьезной преференцией для любого работника, повысив его защищенность на рынке труда. Даже в случае негативного результата соискатель получает важную информацию о дефицитах профессиональных компетенций, а также рекомендации по перспективам профессионального развития и освоению программ дополнительного профессионального образования. Процедура независимой оценки квалификации, с одной стороны, имеет констатирующий характер, с другой – обеспечивает возможности для самооценки и обоснованного конструирования образовательной и карьерной траектории. В перспективе данные о специалистах различной квалификации, хранящиеся в реестре сведений о не-

зависимой оценке квалификации, могут быть использованы и рекрутинговыми агентствами, и работодателями для решения задач управления развитием персонала.

Под влиянием происходящих в системе квалификаций процессов можно прогнозировать постепенную трансформацию модели присвоения квалификаций: наряду с квалификацией по образованию (техник, бакалавр или магистр) будет подтверждаться и профессиональная квалификация, содержание которой очевидно для рынка труда и понятно работодателям. Изучение нормативной базы итоговой аттестации и независимой оценки квалификации позволяет представить несколько возможных моделей сопряжения этих процедур.

А. Интегрированная модель. Данная модель более актуальна для итоговой аттестации по основным профессиональным образовательным программам, что обусловлено их направленностью на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека. Так, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» выпускники образовательных программ СПО, успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ об образовании и о квалификации. Очевидно, что в данном случае речь идет о двух разных предметах оценивания, нуждающихся в разном содержании и процедурах. Неслучайно тезис о дифференциации результатов профессионального образования по двум «направлениям» – академическому и профессиональному – уже несколько десятилетий обсуждается в профессиональном сообществе. Термин «академическая квалификация» во многих странах характеризует результаты, которые, как правило, не детерминируются напрямую конъюнктурой рынка труда. Академическая квалификация ценна своим отсроченным эффектом, обеспечивающим более гибкую адаптацию профессионала к изменениям в технологи-

ях, существенной долей творческой составляющей, широкой профессиональной эрудиции.

Государство заинтересовано в реализации, помимо прикладных, связанных с освоением профессии задач, социально-воспитательных целей профессионального образования, в обеспечении преемственности его содержания как условия непрерывного профессионального развития человека (информация об академических успехах выпускника важна при переходе на следующий уровень образования). В связи с этим от имени государства оформлен заказ на общие компетенции как универсальные способы деятельности в современном обществе, инвариантные профессиональные квалификации. В то время как общие компетенции носят универсальный характер, профессиональные компетенции описываются в терминах результатов обучения, значимых для работодателей и основанных на требованиях профессиональных стандартов, иных квалификационных требованиях.

С одной стороны, для рынка труда важна модель профессионального образования, которая развивается под влиянием его запросов, но с другой – у образования существуют и иные, присущие только ему функции – социализация выпускников, расширение возможностей людей участвовать в экономической и культурной жизни общества. Сегодня и сами работодатели подчеркивают важность не только профессиональных навыков, но и универсальных компетенций потенциальных работников (идеального сочетания *soft skills* и *hard skills*). Задача состоит не в том, чтобы отказаться от одних требований в угоду другим, а в том, чтобы найти разумный компромисс.

Соответствие двум разным внешним эталонам: образовательному и профессиональному стандарту, определяющим совокупный результат освоения образовательной программы, – должно оцениваться по-разному. Академическая линия оценивания связана с идентификацией уровня образованности и готовности к непрерывному профессиональ-

ному развитию. Профессиональная квалификация или ее часть (совокупность профессиональных компетенций) характеризует способность человека выполнять трудовые функции.

Исходя из этого интегрированная модель оценивания включает две процедуры в составе итоговой аттестации:

- оценку квалификации – установление соответствия образовательных результатов (профессиональных компетенций) требованиям профессиональных стандартов;
- оценку образовательных результатов – установление соответствия результатов образования (общих компетенций) требованиям ФГОС.

Итоговая аттестация становится двухэтапной процедурой: академическое оценивание осуществляет образовательная организация, оценка квалификации проводится в центрах оценки квалификации. В результате выпускник получает два документа – диплом об среднем профессиональном образовании и свидетельство о квалификации.

Реализации данной модели в полном объеме будет способствовать внесение изменений в законодательство и пересмотр действующего перечня профессий и специальностей СПО, его сопряжение с формируемым в целях НОК Реестром сведений о проведении независимой оценки квалификации. Сведения о квалификации, представленные в этом реестре, также нуждаются в актуализации: в настоящее время одним из условий допуска к профессиональному экзамену является наличие документа об образовании и (или) о квалификации, соответствующего уровню квалификации, но выпускники образовательных организаций СПО такой документ представить не смогут.

Однако уже сегодня допустим переходный вариант применения интегрированной модели. Например, итоговая аттестация может проводиться с использованием оценочных средств (примеров оценочных средств), разработанных

для НОК. Апробация оценочного инструментария НОК при проведении итоговой аттестации (и экзаменов по профессиональным модулям) обеспечит безболезненную для системы СПО перенастройку на новые механизмы оценки результатов освоения образовательных программ.

Б. Комплементарная модель. Такая модель предполагает два разных (не всегда одномоментно получаемых) документа, каждый из которых легитимизирует свой результат – академическую степень или квалификацию. Допуском к работе, даже при наличии диплома о среднем профессиональном образовании, является прохождение профессионального экзамена и получение свидетельства о квалификации. Эта ситуация распространяется также на выпускников основных программ профессионального обучения и частично на выпускников ДПП (в тех случаях, когда освоение ДПП связывается с необходимостью переквалификации, смены рабочего места), так как формально ни удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке, ни свидетельство о профессии рабочего, должности служащего не заменяют свидетельства о квалификации.

В то же время подобная модель не может быть массовой, она ориентирована на особые группы квалификаций. Так, например, с 2016 года аналогичная модель в пилотном режиме вводится для медицинских квалификаций. В соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» с 1 января 2016 года право на осуществление медицинской и фармацевтической деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское, фармацевтическое или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста, то есть прошедшие процедуру аккредитации.

Процедура аккредитации включает в себя три этапа оценки квалификации. На первом этапе оцениваются теоретические знания, на втором – практические навыки. Третий предполагает решение ситуационных задач.

Подобная система используется в области медицинских квалификаций во многих странах, а, например, в Израиле она распространяется, кроме медицинских, на более чем 100 представленных на рынке труда квалификаций. Для работы в Израиле соискатели этих квалификаций должны получить лицензию. При этом, как правило, необходимо сдать экзамены, устанавливающие, насколько знания и опыт соискателя отвечают требованиям профессиональной деятельности. Процесс лицензирования зависит от конкретной квалификации и правил, установленных соответствующим министерством или ведомством, например, врачи и медсестры должны обращаться в Министерство здравоохранения, учителя – в Министерство просвещения, адвокаты – в Коллегию адвокатов, экскурсоводы – в Министерство туризма, ветеринары – в Министерство сельского хозяйства, инженеры и архитекторы – в Министерство экономики и т. д. Как видим, профессиональный экзамен является обязательным. Финансовую нагрузку несет соискатель. Отличие этой модели от НОК в том, что она является ведомственной. Соблюдается относительная независимость – от образовательных программ и образовательных организаций.

Комплементарная модель в России может развиваться и без введения обязательного профессионального экзамена, поскольку независимая оценка квалификации как самостоятельная процедура, отдельная от итоговой аттестации, актуальна для выпускников образовательных программ (и основных, и дополнительных), которым, помимо документа об образовании, интересно получить свидетельство о квалификации, чтобы усилить свои позиции на рынке труда, а также для людей, желающих приобрести конкурентные преимущества в ситуации поиска новых рабочих мест.

В. Замещающая модель. Две предложенные выше модели разработаны с учетом специфики основных профессиональных образовательных программ. Однако квалификационный экзамен (как форма итоговой аттестации по основным программам профессионального обучения, по ДПП) может проводиться в точном соответствии с законом «О независимой оценке квалификации» в центрах оценки квалификации (на экзаменационных площадках). Такая возможность обусловлена тем, что данные программы чаще всего ориентированы на освоение прикладной квалификации (части квалификации) без изменения уровня образования. Если же ДПП предусматривает освоение общих компетенций, то итоговая аттестация может быть организована в рамках интегрированной или комплементарной модели.

Замещающая модель является одним из определяющих элементов немецкой дуальной системы обучения. Независимость оценки квалификации обеспечивается тем, что в качестве экспертов-экзаменаторов выступают представители профессионального сообщества (не предприятия, где проходило обучение), обладающие опытом в определенной профессиональной деятельности, представители торгово-промышленной палаты, преподаватели центров компетенций. Объективность достигается за счет использования централизованно разрабатываемого на основании единой методологии, стандартизированного оценочного инструментария, диагностируемых показателей и критериев, значимых для качества выполнения деятельности.

В случае успешных результатов соискатель получает сертификат торгово-промышленной (ремесленной) палаты, который является свидетельством наличия определенной квалификации и признается на территории всей страны. Если экзамен не сдан, образовательная программа не считается освоенной.

Выбор НОК в качестве альтернативы квалификационному экзамену не требует серьезных затрат и соответствует

задачам, которые решаются в рамках основных программ профессионального обучения и ДПП.

Независимо от того, какая из моделей будет признана оптимальной, уже сегодня целесообразно использовать оценочный инструментарий НОК для проведения итоговых аттестаций по образовательным программам профессионального обучения, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования. Структуру и порядок разработки оценочных средств, применяемых для оценки качества освоения образовательных программ, ориентированных на освоение квалификации, необходимо привести в соответствие структуре и алгоритму разработки оценочных средств для профессиональных экзаменов. В приложении 6 приведен пример макета оценочного средства, соответствующего данному требованию, и рекомендации по его проектированию. Макет сформирован по аналогии со структурой оценочных средств для НОК⁴, но предусматривает дополнительную информацию о соответствии квалификации (трудовых функций, ее описывающих) по профессиональному стандарту и квалификации по образованию (видов деятельности и компетенций).

⁴ Приложение к Положению о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации (приказ Минтруда России от 01.11.2016 № 601н).

Приложения

Приложение 1

АННОТАЦИИ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ Номинация «От профессионального выбора к успешной карьере»

Практика	Краткая характеристика
Профориентационная программа «День КАМАЗа»	Разработана и внедрена сетевая профориентационная программа для школьников 11-х кл. Программа нацелена на популяризацию инженерных и рабочих специальностей и привлечение мотивированной молодежи к работе в компании.
Публичное акционерное общество «КАМАЗ», Республика Татарстан	Практика может быть интересна крупным компаниям, градообразующим предприятиям , решающим задачи формирования позитивного, социально ориентированного бренда, продвижения программ лояльности, реализующим долгосрочную кадровую политику.
ПОБЕДИТЕЛЬ	Практика описывает успешный проект по ежегодному проведению масштабного мероприятия «День КАМАЗа» , в рамках которого в школах г. Набережные Челны проводятся профессиональные пробы, мастер-классы, конкурсы и соревнования, квесты, игры, формирующие представление о компании, ее продукте, производстве и корпоративной культуре. Программа «Дня КАМАЗа» интегрирует информационно-просветительские задачи с атмосферой праздника, элементами шоу, строится с учетом психолого-педагогических особенностей и потребностей школьников разных возрастов. Управление программой, разработку концепции и организационной схемы мероприятий осуществляет Корпоративный университет ПАО «КАМАЗ» . В организации и проведении мероприятий задействованы сетевые партнеры: общеобразовательные организации –

Практика	Краткая характеристика
<p>Система сопровождения профессионального самоопределения «Школа – Колледж – Колледж – Предприятие»</p> <p>ГАПОУ «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства», Свердловская область</p> <p>ПРИЗЕР</p>	<p>Практика может быть интересна работодателям, ориентированным на долгосрочные кадровые программы, профессиональным образовательным организациям, заинтересованным в наборе «своих» студентов</p> <p>Разработана и внедрена система сопровождения профессионального самоопределения «Школа – Колледж – Предприятие».</p> <p>Педагогическое сопровождение профессионального самоопределения и личностного развития осуществляется на различных этапах становления квалифицированного специалиста: абитуриент – студент – выпускник – молодой специалист. Для каждого этапа предусмотрены соответствующие его целям направления и методы работы, в том числе технологии маркетинга, рекламы и PR.</p> <p>Практика представляет интерес для руководителей предприятий, служб занятости, образовательных организаций, организаторов профориентационной деятельности.</p> <p>Координатором системы сопровождения профессионального самоопределения является созданный в колледже Центр формирования контингента. В структуру Центра входит несколько подразделений: группа нового набора, профориентации и содействия трудоустройству (в т. ч. сектор рекламы) и отдел повышения квалификации.</p> <p>В социальном партнерстве с работодателями Центр реализует проекты: «Я и мир профессий», «Профессиональная проба», «Накопление капитала идентичности» (широкий спектр дополнительных образовательных услуг, в том числе возможность освоения дополнительной профессии), «Инжиниринг талантов» (студенческое конструкторское бюро), «Старт Карьеры: Школа эффективного трудоустройства» (в том числе поддержка открытия собственного дела)</p>
«Набирай высоту вместе с нами!»	<p>Разработана и внедрена модель социальной адаптации выпускников и незанятого населения путем реализации «коротких» программ на основе изучения кадровых потребностей работодателей.</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>ГАПОУ «Иркутский техникум авиационного и материалооборудования», Иркутская область</p>	<p>Практика содержит описание механизмов взаимодействия техникума со школами, работодателями и населением региона, направлений и форм работы, нацеленных на пропаганду и обучение профессиям, востребованным региональным рынком труда.</p> <p>Практика представляет интерес для работодателей, испытывающих актуальные кадровые дефициты, профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы различного типа для разных категорий населения.</p> <p>Реализацию модели осуществляют различные подразделения техникума, в том числе работу с незанятым взрослым населением – созданный на базе техникума Многопрофильный центр прикладных квалификаций</p>
<p>«Школа юных кулинару» – путешественным мастер-классам»</p>	<p>Разработана и внедрена система работы с детьми дошкольного и школьного возраста (в т. ч. лицами с ОВЗ), обеспечивающая погружение в профессию и положительное эмоциональное отношение к трудовой деятельности.</p> <p>В рамках практики разработаны: экскурсионный маршрут для школьников «<i>Сладкий тур: "Кондитер по профессии"</i>», посвященный настоящему и будущему профессии Кондитер; комплексный проект «Школа юного кулинара», мастер-классы, профессиональные проекты.</p>
<p>ГАПОУ «Каменский техникум торговли и сервиса», Свердловская область</p>	<p>В реализации практики участвуют преподаватели, студенты, выпускники техникума, волонтеры. Непосредственный организатор практики – созданный в техникуме Многофункциональный центр прикладных квалификаций. В числе партнеров – общеобразовательные школы, дошкольные образовательные организации, социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних, средства массовой информации.</p> <p>Практика может быть интересна профессиональным образовательным организациям, ориентированным на перспективное планирование и поэтапную работу с потенциальным контингентом</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>Региональный центр развития предпринимательских компетенций</p> <p>ГБПОУ «Вологодский аграрно-экономический колледж», Вологодская область</p>	<p>Разработана и внедрена система вовлечения молодежи и взрослого населения региона в предпринимательскую деятельность.</p> <p>В описании практики представлены:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание и формы работы регионального Центра развития предпринимательских компетенций со школьниками, студентами и взрослым населением; - механизмы взаимодействия с партнерами (образовательными организациями региона, учреждениями инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства, предприятиями бизнес-сферы); - механизмы привлечения квалифицированных кадров для ведения преподавательской деятельности в рамках подготовки предпринимателей. <p>Практика представляет интерес для образовательных организаций профессионального и высшего образования, осуществляющих подготовку к предпринимательской деятельности различных категорий населения, а также для региональных органов исполнительной власти, осуществляющих государственную политику в сфере образования, труда и занятости населения</p>
<p>Система продвижения выпускников колледжа</p> <p>ГБПОУ «Колледж связи № 54 имени П. М. Вострухина», Москва</p>	<p>Разработана и внедрена программа адаптации на рынке труда выпускников колледжа.</p> <p>Практика представляет интерес для профессиональных образовательных организаций и вузов, решающих задачи обеспечения трудоустройства своих выпускников.</p> <p>Непосредственный организатор практики – отдел содействия трудоустройству. Ключевой принцип работы – проектирование индивидуального перспективного плана профессионального развития выпускника. Основные направления деятельности: информирование выпускников о ситуации на рынке труда; консультирование по составлению резюме, рекомендательных писем, портфолио; юридическая помощь; подготовка к собеседованию; мониторинг трудоустройства выпускников. Основные партнеры: службы труда и занятости, предприятия-работодатели и их объединения, общественные, студенческие и молодежные организации</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>Модель заводской профориентации</p> <p>АО «Выксунский металлургический завод», Нижегородская область</p>	<p>Разработан и внедрен комплекс профориентационных мероприятий для школьников 1–11-х кл.</p> <p>Цель практики – преодоление дефицита квалифицированных рабочих и инженерных кадров на предприятии за счет популяризации инженерных и рабочих специальностей среди молодежи.</p> <p>Практика может быть интересна производственным предприятиям, ориентированным на перспективное кадровое планирование.</p> <p>В рамках практики в школах г. Выксы проводятся такие мероприятия, как «Фестиваль юных изобретателей и рационализаторов» (для 1–9-х кл.), командная игра «Профландия» (для 9-х кл.), «Академия самоопределения ТраекТорияЯ», конкурс для школьников 9–11-х кл. на получение стипендии им. Бр. Багашевых. В рамках мероприятий реализуются различные формы работы: экскурсии, мастер-классы, встречи со специалистами, конкурсы, деловые и психологические игры, флешмоб и др.</p> <p>Основным организатором практики выступает Учебный центр дирекции по персоналу Выксунского металлургического завода. В профориентационной работе также принимают участие организация «Совет молодых металлургов» и музей истории завода. Ведущие партнеры – управление образованием администрацией городского округа г. Выкса, Выксунский филиал НИТУ «МИСиС»</p>
<p>Мое будущее – «Газпром трансгаз Екатеринбург»!</p> <p>ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», Свердловская область</p>	<p>Разработана и внедрена система профориентационной работы со школьниками 9–11-х кл. и студентами.</p> <p>Практика нацелена на создание перспективного (мобильного) кадрового резерва в соответствии с требованиями предприятия.</p> <p>Практика может представлять интерес для крупных компаний, реализующих долгосрочную кадровую политику.</p> <p>В рамках практики реализуются два основных направления: «Школа профессиональной ориентации молодежи» для учащихся 9–11-х классов и «Школа подготовки нового</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>«От школьной скамьи до рабочего места в "Росатоме"»</p> <p>ФГУП ФНПЦ «ПО «Старт» им. М. В. Проценко», Пензенская область</p>	<p>персонала» для студентов профессиональных образовательных организаций и вузов. Система работы включает в себя дни открытых дверей, игры-квесты, слеты учащихся, работу в профильных летних лагерях, профильные классы, школьные олимпиады, экскурсии-погружения, научно-исследовательскую работу студентов и др.</p> <p>Непосредственный организатор практики – отдел кадров, трудовых отношений и социального развития предприятия. Основные партнеры – профильные образовательные организации высшего, среднего профессионального и общего образования</p> <p>Разработана и внедрена система профориентационной работы со школьниками 1–11-х классов и студентами, обучающимися по программам СПО и ВО.</p> <p>Практика может быть интересна для крупных компаний, градообразующих промышленных предприятий, заинтересованных в формировании положительной репутации, в привлечении мотивированной молодежи и создании кадрового резерва.</p> <p>В рамках практики использованы различные формы работы: заводская олимпиада школьников 4-х; 7-х, 8-х и 9–11-х классов, профориентационные экскурсии на производство, конкурсы профессионального мастерства «Я – мастер!», мероприятие «У мамы с папой на работе» для детей работников предприятия, организация временного трудоустройства обучающихся и производственной практики студентов. Осуществляется комплексное сопровождение молодых специалистов предприятия.</p> <p>Организаторы практики – Учебный центр и Маркетинговый выставочный центр «ПО «Старт» им. М. В. Проценко; участники – специалисты производственных цехов, служб главного технолога и главного конструктора, научно-технического отдела, центральной заводской лаборатории, управления ИТ, службы охраны труда и промышленной экологии. Партнеры – департамент образования, образовательные организации общего, среднего профессионального и высшего образования</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>Центр сопровождения молодых педагогов «Рго-Движение»</p> <p>ГБПОУ «Педагогический колледж № 8», Санкт-Петербург</p>	<p>Разработана и внедрена программа комплексного (правового, психологического, методического) сопровождения молодых педагогов, основанная на изучении их актуальных профессиональных запросов и потребностей.</p> <p>Практика представляет интерес для образовательных организаций профессионального и высшего образования, осуществляющих подготовку педагогических кадров, а также для общеобразовательных школ, заинтересованных в привлечении и удержании молодых педагогов.</p> <p>Реализация практики основана на формировании комплекса условий для успешной профессиональной адаптации и интеграции молодых педагогов. Работа осуществляется Центром сопровождения молодых педагогов «Рго-Движение», который выступает связующим звеном между молодыми специалистами и педагогическим сообществом. Практика содержит описание технологии работы Центра «Рго-Движение» и механизмы взаимодействия с сетевыми партнерами (образовательными организациями различного типа и уровня, методическими центрами, заинтересованными профессионалами) по сопровождению профессионального развития молодых педагогов.</p>

Номинация «Мы – партнеры»

Практика	Краткая характеристика
<p>«Будущее Белой металлургии»</p> <p>АО «Первоуральский новотрубный завод», Свердловская область</p> <p>ПОБЕДИТЕЛЬ</p>	<p>Адаптирована к российским условиям и внедрена модель дуального обучения с участием компании-работодателя и профильного колледжа.</p> <p>Практика представляет опыт преодоления организационных, культурных и нормативных барьеров между бизнесом и образованием.</p> <p>Практика может быть интересна предприятиям, заинтересованным в расширении партнерства с образовательными организациями и реализации перспективных моделей кадрового воспроизводства.</p> <p>Внедрение модели дуального обучения обеспечено комплексом нормативной документации, учитывающей особенности российского законодательства в сфере профессионального образования.</p> <p>На основе государственно-частного партнерства создан образовательный центр, объединивший учебно-лабораторный корпус и учебно-производственный участок. Формирование кадрового ресурса поддерживается целевым обучением и реализацией проекта «Педагоги-стажеры».</p> <p>Программно-методическое обеспечение образовательного процесса разрабатывается и обновляется с учетом потребности производства в выпускниках различной квалификации. Частью модели является программа формирования корпоративной культуры и лояльности по отношению к компании, основанная на сопровождении выпускников, включая сотрудничество с подшефной воинской частью и адаптацию выпускников после возвращения из армии.</p> <p>В период с 2013-го по 2017 год в рамках реализации модели было выпущено 545 дипломированных специалистов и квалифицированных рабочих, из них на Первоуральском новотрубном заводе работают 279 выпускников (45 %). С 2017 года модель реализуется на предприятиях группы ЧТПЗ в Челябинске и Артемьевске</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>«Время работать вместе!»</p> <p>ГАПОУ «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса», Тюменская область</p> <p>ПРИЗЕР</p>	<p>Внедрен проектный подход к разработке и реализации профессиональных образовательных программ.</p> <p>Практика предлагает новое видение состава и содержания профессиональной образовательной программы и стратегий ее реализации.</p> <p>Практика может быть интересна с точки зрения контента – образовательным организациям, обеспечивающим подготовку по специальностям и профессиям для индустрии гостеприимства; с точки зрения организационно-методических и технологические решений – широкому кругу профессиональных образовательных организаций и работодателей.</p> <p>Образовательная программа формируется как комплексный, основанный на широком социальном партнерстве и учете потребностей всех заинтересованных сторон (РО-ИВ, ключевые работодатели, образовательные организации) проект.</p> <p>Традиционные компоненты образовательной программы, заданные ФГОС СПО, дополнены</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) мобильным, обновляемым пакетом дополнительных программ (программ профессионального обучения и ДПО), сопряженных с основной образовательной программой и обеспечивающих «доквалификацию» специалистов под перспективные запросы работодателя (инструмент опережающего обучения); 2) комплексом внеучебных мероприятий (инструмент формирования компетенций, корпоративной культуры; 3) системой конкурсного (чемпионатного) обучения (инструмент формирования мотивации достижения и непрерывного профессионального развития). <p>Освоение образовательной программы завершается независимой оценкой качества подготовки выпускников (адаптирована модель демонстрационного экзамена).</p> <p>Реализация образовательной программы осуществляется с применением стажировочных площадок, учебных фирм, коворкингов, элементов дуального обучения, виртуальной образовательной среды, сетевого партнерства с работодателями. Разработаны корпоратив-</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>Система квалификаций в регионе: В2В-пространство</p> <p>ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»</p> <p>ПРИЗЕР</p>	<p>ные регламенты деятельности преподавателей и индивидуальные образовательные маршруты повышения их квалификации, механизмы привлечения к преподаванию профильных специалистов</p> <p>Разработана модель информационного и экономического взаимодействия бизнеса и организационно-методических структур по внедрению новых инструментов развития кадрового потенциала в региональную бизнес-практику.</p> <p>Практика обеспечивает формирование регионального экспертного ресурса, способного транслировать стратегию национальной системы квалификаций (НСК) и применять ее инструменты в HR-процессах, в системе образования и независимой оценке квалификаций.</p> <p>Практика может быть интересна региональным органам исполнительной власти, работодателям, образовательным организациям как пример эффективного информационно-коммуникационного пространства и организационно-функциональной модели взаимодействия стейкхолдеров для продвижения стратегии НСК в регионе.</p>
	<p>Организационно-функциональная модель практики основана на партнерстве ключевых субъектов взаимодействия: Координационного совета по кадровому обеспечению экономики при правительстве Свердловской области, регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей», Межотраслевого центра развития квалификаций Уральского федерального университета.</p>
	<p>Ядром системы является Межотраслевой центр развития квалификаций, который выполняет задачу по экспертному сопровождению (консалтинг, обучение, разработка нормативных и методических документов, алгоритмов) проектов в области применения профессиональных стандартов. Центром разработаны и реализуются программы подготовки экспертов в сфере НСК, созданы депозитарий региональных практик применения контента НСК и база региональных экспертов, сформирован пакет региональных нормативных правовых актов, соглашений о сотрудничестве</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>– «ЦПО: цель производства образования»</p> <p>ПАО «Северский трубный завод», Свердловская область</p>	<p>Практика ориентирована на обеспечение условий для подготовки высококвалифицированных кадров, удовлетворяющих потребностям работодателя, призвана сократить разрыв между квалификационными требованиями работодателей и качеством подготовки специалистов.</p> <p>ЦПО – это система непрерывного дуального профессионального образования, основанная на инновационном содержании и объединении образовательных учреждений, современных учебных полигонов, производственных площадок в единое образовательное пространство, что позволяет подготовить востребованного, конкурентоспособного работника, владеющего комплексом необходимых компетенций и смежных профессий.</p> <p>Основной организационной структурой практики является Центр профессионального образования, созданный в партнерстве ПАО «Северский трубный завод», министерства общего и профессионального образования Свердловской области и ГБОУ СО «Полевской многопрофильный техникум им. В. И. Назарова».</p> <p>Практика реализуется в соответствии с концепцией развития ЦПО, основным посылом которой является объединение, интеграция и концентрация образовательных ресурсов и их коллективное использование в процессе подготовки кадров.</p> <p>В систему непрерывного дуального образования ЦПО входят два основных блока подготовки:</p> <p>реализация совместных проектов ЦПО с образовательными учреждениями в рамках социального партнерства и развитие и обучение персонала предприятия в рамках формирования единой системы компетенций персонала</p>
<p>Образовательный кластер в системе ПАО «Газпром»</p>	<p>Образовательный кластер в системе ПАО «Газпром» – это многостороннее договорное объединение образовательных организаций, предприятий промышленности, проектных и научных организаций, имеющих совпадающие долгосрочные цели совместной деятельности в области разработки, внедрения в производство и коммерциализации новых технологий и инновационной конкурентоспособной продукции.</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград», Волгоградская область</p>	<p>Создание образовательного кластера – это инновационная форма социального партнерства для интеграции профессионального образования с производством, для профессиональной целевой подготовки и повышения квалификации кадров в интересах участников кластера, для создания совместной научно-образовательной инфраструктуры, поддерживающей инновационный цикл разработки и выпуска продукции, технологического и кадрового обеспечения производства.</p> <p>Преимущества кластера как организационной формы основаны на объединении усилий субъектов для достижения общей цели в кратчайшее время и с минимальными затратами. В процессе работы над общей проблемой происходит взаимо- и саморазвитие субъектов кластера на основе устойчивого совершенствования партнерства, усиливающего конкурентные преимущества как отдельных участников, так и кластера в целом.</p> <p>Тиражирование практики имеет место в системе ПАО «Газпром». Перечень участников кластера не является закрытым. Кластер открыт для присоединения новых участников</p>
<p>Кластерное взаимодействие при подготовке кадров для авиационной подготовки</p> <p>ОГАПОУ «Ульяновский авиационный колледж – Межрегиональный центр компетенций», Ульяновская область</p>	<p>Практика кластерного взаимодействия при подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена для авиационной отрасли представляет собой систему мероприятий, направленных на создание условий для участия работодателей в общественном управлении подготовкой кадров на этапах планирования, реализации, оценки качества их подготовки и последующего трудоустройства.</p> <p>Реализация практики кластерного взаимодействия при подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена для авиационной отрасли обусловлена входением ОГАПОУ «Ульяновский авиационный колледж – Межрегиональный центр компетенций» в состав Объединенной авиационной корпорации, созданной в рамках регионального проекта «Ульяновск – Авиационная столица России», реализуемого с целью повышения конкурентоспособности области, объединения усилий бизнеса, федеральной и региональной власти и создания эффективной системы государственно-частного партнерства.</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>Профессиональные треки</p> <p>АО «Красноярский машиностроительный завод», Красноярский край</p>	<p>Реализация данной практики представляет собой комплекс мероприятий: внедрение элементов дуального обучения в процесс подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена; развитие реализуемых в регионе моделей сетевого взаимодействия организаций, входящих в Объединенную авиастроительную корпорацию; совместная реализация основных и дополнительных практико-ориентированных образовательных программ, соответствующих потребностям производства.</p> <p>В рамках реализации данной практики разработан примерный пакет региональных нормативных документов</p>
	<p>Практика нацелена на создание условий для выполнения рабочими и специалистами предприятий оборонно-промышленного комплекса производственных и стратегических задач на основе повышения качества подготовки персонала, разработки и внедрения практико-ориентированного подхода в образовательный процесс с учетом динамики производственных процессов.</p> <p>Практика обеспечивает подготовку высококвалифицированных рабочих и специалистов, владеющих теоретическими знаниями и практическими умениями для работы на высокотехнологичном оборудовании, способных разрабатывать и внедрять технологии производства современной ракетно-космической техники.</p> <p>Данная практика взаимодействия с образовательными организациями-партнерами и предприятиями ракетно-космический отрасли может быть транслирована в различные промышленные отрасли.</p> <p>Предложены актуальные направления развития профессионального потенциала рабочих и инженерных кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализация проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности Красноярского края, на основе дуального образования в области машиностроения», предполагающего развитие дуальной модели

Практика	Краткая характеристика
	<p>обучения и разработку моделей компетенций;</p> <p>- система профориентационной работы, реализуемая в рамках сетевого взаимодействия предприятия с образовательными организациями общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного образования, региональными, краевыми и городскими организациями исполнительной власти и общественными организациями;</p> <p>- совместное проектирование и актуализация основных профессиональных образовательных программ, обеспечивающих совмещение теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии;</p> <p>- организация всех видов практики в подразделениях предприятия (по рабочим и инженерным специальностям) и проведение стажировок научно-педагогических работников</p>
<p>Развитие практико-ориентированных технологий обучения как условия повышения качества подготовки кадров для высокотехнологичных производств</p>	<p>Практика представляет опыт подготовки кадров для высокотехнологичных предприятий оборонно-промышленного комплекса на основе технологий дуального обучения в рамках российского законодательства в сфере профессионального образования.</p> <p>Особенностью образовательной программы стало увеличение доли практического обучения до 65–70 % от общего объема времени на высокотехнологичных рабочих местах предприятия. Содержание программы обновилось на 50 %.</p> <p>В декабре 2013 года ПАО «Красногорский завод им. С. А. Зверева» и Красногорский колледж на договорной основе начали совместную работу по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в области машиностроения, металлообработки, оптического приборостроения на основе элементов дуального обучения, целевого обучения.</p>
<p>ГБПОУ «Красногорский колледж», Московская область</p>	<p>На основе государственно-частного партнерства осуществлено освоение и запуск высокотехнологичного учебно-производственного оборудования Многофункционального центра прикладных квалификаций</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>Системный подход к организации дуального обучения как основа обеспечения высоко-технологичных отраслей промышленности квалифицированными кадрами</p> <p>ГПОАУ «Рыбинский промышленно-экономический колледж», Ярославская область</p>	<p>Проектная идея – консолидация ресурсов бизнеса, государства и профессиональной образовательной организации для повышения качества профессиональной подготовки обучающихся путем внедрения дуального образования. Основопологающим принципом реализации практики является принцип государственно-частного партнерства.</p> <p>Практика представляет опыт преодоления организационных и нормативных барьеров между бизнесом и образованием и может быть интересна предприятиям и профессиональным образовательным организациям, заинтересованным в выстраивании взаимовыгодного партнерства в подготовке кадров и обеспечении практико-ориентированного образовательного процесса, учитывающего потребности конкретных работодателей.</p> <p>Систематизированы и представлены результаты сотрудничества ОАО «НПО «Сатурн» и Рыбинского промышленно-экономического колледжа по подготовке специалистов с 2006-го по 2017 г.</p> <p>По результатам опроса работодателей, удовлетворенность образованием выпускников увеличилась с 68 % в 2013 г. до 93 % в 2016 г. В колледже также было проведено анкетирование выпускников, удовлетворенность результатами проекта составила 94,5 %</p>
<p>Реализация модели дуального обучения при подготовке кадров для судостроительной отрасли Санкт-Петербурга</p>	<p>Практика представляет собой опыт профессионального обучения взрослых на основе принципов дуальной модели.</p> <p>Практика решает задачу подготовки рабочих кадров высокого уровня квалификации, быстро адаптирующихся на предприятии судостроительной отрасли, в рамках нормативной базы РФ в области профессионального образования.</p> <p>Совместно с Колледжем судостроения и прикладных технологий в реализации модели дуального обучения принимают участие АО «Адмиралтейские верфи», ПАО «Судостроительный завод «Северная верфь», ООО «Балтийский завод – Судостроение» и др.</p>

Практика	Краткая характеристика
ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий», Санкт-Петербург	<p>Основной целью реализации модели дуального обучения при подготовке рабочих кадров, осваивающих программы профессионального обучения, является содействие решению проблемы кадрового обеспечения судостроительных предприятий города и подготовка рабочих, максимально ориентированных на запросы производства, что предполагает параллельное обучение теоретическим дисциплинам в стенах колледжа и реализацию практической составляющей на судостроительных предприятиях.</p> <p>Количество групп, при обучении которых реализуется дуальное обучение, растет из года в год: за период с декабря 2012 года до настоящего времени (2017) на базе колледжа было переобучено 57 групп (более 900 человек)</p>
«Базовая кафедра – резерв кадров» ГБПОУ «Московский государственный образовательный комплекс»	<p>Созданная система деятельности «базовая кафедра – резерв кадров» представляет собой результат социального партнерства колледжа и предприятия оборонно-промышленного комплекса. Это действующий инструмент совместной подготовки высококвалифицированных кадров, отвечающих требованиям работодателей. Создание указанной площадки позволяет формировать специалистов и молодых профессионалов, максимально адаптированных к условиям будущей профессиональной деятельности на производстве предприятия заказчика.</p> <p>Данная практика дает возможность выпускнику СПО получить нужный профессиональный опыт и трудоустроиться, работодателям – отобрать лучших специалистов среднего звена; образовательным организациям – профессионально готовить студентов.</p> <p>Результативность предлагаемой практики подтверждается увеличением доли специалистов предприятия, участвующих в подготовке кадрового резерва (30 % от общего числа преподавателей); сформированностью резерва кадров для предприятий ОПК; удовлетворенностью работодателей качеством подготовки специалистов; сокращением адаптационного периода при трудоустройстве с двух лет в 2014 году до шести месяцев в 2017-м; наличием победителей и призеров в чемпионатах WorldSkills Russia.</p>

Практика	Краткая характеристика
	Данная практика обладает необходимой универсальностью и после соответствующей адаптации может быть рекомендована в качестве общей модели организации подготовки кадров не только на других предприятиях ОПК, но и в других видах технологически сложного производства с повышенными требованиями к качеству подготовки специалистов
Многофункциональный центр прикладных квалификаций – основа подготовки высококвалифицированных кадров региона ГБПОУ «Когалымский политехнический колледж», Тюменская область	В практике представлен механизм создания и функционирования конкурентоспособной системы , обеспечивающей своевременную и высококачественную подготовку и переподготовку кадров для предприятий и организаций различных отраслей экономики Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов. Уникальность практики заключается в создании многофункционального учебного заведения инновационного типа для реализации процесса непрерывного образования. Обеспечивается возможность освоения новых профессиональных компетенций и квалификаций в течение всего периода трудовой деятельности. Образовательный контент формируется в соответствии с мерами окружной политики в сфере экономики, промышленности, труда и социальной защиты. Одна из важнейших задач предлагаемого проекта – обучение через внедрение инноваций и неразрывную связь процесса обучения с практикой. Практика описывает механизмы, формирующие устойчивые прямые и обратные связи между производителями и потребителями образовательных услуг, включая прогноз потребности в услугах. Данная практика обладает необходимой универсальностью и после соответствующей адаптации может быть рекомендована в качестве модели подготовки кадров и повышения квалификации работников в различных предметных областях деятельности
С наставниками рядом ГБПОУ Иркутской	Предлагаемая практика дает ответы на вопрос: «Как выстроить взаимодействие техникума с базовым предприятием при организации учебной и производственной практики обучающихся». Описываются новые подходы и управленческие решения для создания условий, необходимых для организации учебно-производственного процесса с учетом реаль-

Практика	Краткая характеристика
<p>области «Иркутский техникум транспорта и строительства», Иркутская область</p>	<p>ных условий производства, кадровых, материально-технических ресурсов базового предприятия.</p> <p>Практика может быть интересна работодателям, ориентированным на повышение конкурентоспособности кадров, профессиональным образовательным организациям, заинтересованным в повышении качества подготовки.</p> <p>В ходе практики были рассмотрены существующие механизмы взаимодействия с предприятиями-партнерами, проведен аудит многообразия целей и задач деятельности техникума, освоены новые формы сотрудничества, разработаны нестандартные управленческие и технологические решения взаимодействия техникума с предприятиями-партнерами</p>
<p>Сотрудничество для достижения качества и успеха</p> <p>ГБПОУ Иркутской области «Зиминский железнодорожный техникум», Иркутская область</p>	<p>«Взрачивание» квалифицированного рабочего в «искусственных» условиях мастерских и лабораторий образовательных организаций снижает конкурентоспособность молодых рабочих на рынке труда, затрудняет их успешную адаптацию на производстве. Как включить в образовательную деятельность непосредственных заказчиков, потребителей и благополучателей результатов профессионального образования, максимально приблизить учебную и профессиональную деятельность, чтобы подготовить выпускника, готового с первых дней после трудоустройства включиться в эффективные производственные отношения?</p> <p>В описании практики приведены решения следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение профориентационных мероприятий на муниципальном уровне, мероприятий совместно с работодателями, а также профессиональных проб для школьников; - проектирование совместно с представителями предприятия учебного плана, календарного графика учебного процесса, образовательных программ учебных дисциплин и модулей, программ учебной и производственной практики; - разработка локальных нормативных актов образовательной организации, регламентирующих внедрение практико-ориентированной модели обучения;

Практика	Краткая характеристика
	<p>- организация процедур промежуточного контроля качества реализации программ дуального обучения, в том числе совместная с наставниками и мастерами производственного обучения разработка механизмов и инструментов промежуточного контроля качества реализации программ дуального обучения;</p> <p>- организация итоговой государственной аттестации студентов, в том числе совместно с руководством предприятия и наставниками разработка критериев оценки качества образования выпускников;</p> <p>- обеспечение мониторинга трудоустройства и закрепляемости на рабочем месте.</p> <p>Практика может быть полезна работодателям и профессиональным образовательным организациям, заинтересованным в повышении качества подготовки рабочих и специалистов среднего звена</p>
<p>Целевая подготовка кадров для регионального рынка труда</p> <p>ГАПОУ «Профессиональный колледж «Московия», Московская область</p>	<p>Данная практика описывает опыт реализации целевой подготовки кадров для Московского аэропорта Домодедово на базе ГАПОУ МО «Профессиональный колледж «Московия».</p> <p>Представлена модель взаимодействия администрации субъекта Российской Федерации, профессиональной образовательной организации и организации работодателя для обеспечения эффективности целевого обучения.</p> <p>Разработанная и успешно реализующаяся программа Московской области «Приток» ориентирована на подбор молодых специалистов, имеющих определенный уровень образования, в качестве будущих работников. Существенными элементами программы являются системная профориентационная работа, профессиональное развитие педагогических кадров, разработка и реализация образовательных программ с участием работодателя.</p> <p>Создан Ресурсный центр «Авиационного транспорта и логистики», целью которого является ресурсное обеспечение учебного процесса подготовка кадров для Московского аэро-</p>

Практика	Краткая характеристика
	<p>порта Домодедово. Пример взаимодействия с аэропортом по реализации программы послужил импульсом развития партнерских отношений с другими работодателями. Например, программа «Магистраль» разработанная колледжем для подготовки кадров для ОАО «Российские железные дороги».</p> <p>Полный пакет нормативной, учебно-методической документации передан в колледж Московской области «Подмосковье» для использования в выставлении взаимоотношений по целевому обучению с аэропортом Шереметьево</p>
<p>Модель сетевого взаимодействия техникума на основе кластерного подхода как условие подготовки квалифицированных специалистов</p> <p>ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов», Челябинская область</p>	<p>Разработана модель сетевого взаимодействия техникума на основе кластерного подхода как условие подготовки квалифицированных специалистов.</p> <p>Практика обеспечивает создание образовательного кластера как группы связанных между собой заинтересованных организаций и предприятий, осуществляющих целевое интегративное взаимодействие.</p> <p>Организационно-функциональная модель практики построена на системном внутритехникумовском взаимодействии, взаимодействии техникума с предприятиями города и области, с общеобразовательными организациями, организациями высшего образования и среднего профессионального образования, с государственными структурами муниципальной района и поселения.</p> <p>Практика может быть интересна профессиональным образовательным организациям небольших городов и городских поселений с одним градообразующим предприятием как пример эффективного взаимодействия всех заинтересованных партнеров по подготовке квалифицированных специалистов.</p> <p>Техникумом разработана система локальных нормативных актов, договоров и соглашений о сотрудничестве, регулирующих функциональное взаимодействие со всеми вышеперечисленными партнерами</p>

Номинация «Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов»

Практика	Краткая характеристика
<p>Региональная система квалификационной аттестации обучающихся по программам СПО</p> <p>ГБУ ДПО «Центр профессионального образования», Самарская область</p> <p>ПОБЕДИТЕЛЬ</p>	<p>Создана и стабильно функционирует региональная система квалификационной аттестации студентов СПО.</p> <p>Реализация практики обеспечивает объективность оценки и сопоставимость результатов освоения образовательных программ в разных профессиональных образовательных организациях региона, сближение процедур независимой оценки квалификации и государственной итоговой аттестации, повышение доверия работодателей к качеству подготовки кадров.</p> <p>Практика может быть интересна региональным органам исполнительной власти как инструмента совершенствования процедур государственного регулирования СПО.</p> <p>Номинантом предложена система поэтапной оценки квалификации обучающихся колледжей и техникумов с валидацией и официальным признанием результатов, с документальным подтверждением освоенных видов профессиональной деятельности. Стабильное функционирование системы поддерживается благодаря разработанным и закрепленным на региональном уровне нормативным документам, эффективной организационно-управленческой схеме, сформированному и постоянно наращиваемому фонду стандартизированных оценочных средств.</p> <p>Сформированные в процессе реализации практики организационные механизмы, нормативные и методические документы применяются в 5 регионах</p>
<p>Современные стандарты для российского строительства</p>	<p>Разработана и внедрена модель поэтапной интеграции требований российских и международных профессиональных стандартов в образовательные программы.</p> <p>Реализация практики основана на долгосрочном партнерстве сферы образования и профессионального сообщества, позволяет формировать четкий заказ на подготовку квалифицированных кадров, отвечающих требованиям современного рынка труда.</p> <p>Практика может быть интересна советам по профессиональным квалификациям, федеральным учебно-методическим объединениям как пример эффективного сотрудничества</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>ООО «КНА-УФ ГИПС», Московская область</p> <p>ПРИЗЕР</p>	<p>в области совершенствования системы подготовки кадров.</p> <p>Практика содержит описание полного цикла разработки образовательного контента в соответствии с требованиями к квалификации: формирование экспертной группы из представителей образовательных организаций и работодателей – разработка профессиональных стандартов с учетом российского и зарубежного опыта – проектирование на их основе образовательных стандартов и программ – создание оценочного инструментария для независимой оценки квалификации с возможностью его адаптации для процедур государственной итоговой аттестации. На каждом последующем шаге оцениваются результаты предыдущего. В рамках реализации практики введена новая профессия в сфере строительства, разработано четыре профессиональных стандарта, два ФГОС СПО, профессиональные модули образовательных программ</p>
<p>«Аттестационный центр «Профессионариум»</p> <p>ГБПОУ «Колледж Архитектуры, Дизайна и Реинжиниринга № 26», Москва</p> <p>ПРИЗЕР</p>	<p>Разработана и внедрена модель оценки квалификации частных мастеров в соответствии с заказом кадровых агентств и сервисных служб.</p> <p>Реализация практики снижает риски и формирует положительную репутацию служб, профиль деятельности которых связан с подбором частных мастеров по выполнению строительных работ и работ в сфере ЖКХ, повышает конкурентоспособность работников, удовлетворенность конечных потребителей качеством предоставляемых услуг.</p> <p>Практика может быть интересна центрам оценки квалификации с точки зрения взаимодействия с кадровыми агентствами как заказчиками независимой оценки квалификации и образовательными организациями как потенциальными экзаменационными площадками.</p> <p>Номинантом был проведен анализ рынка услуг по подбору частных мастеров, результаты которого позволили разработать и предложить сервисным компаниям проект «Аттестация (оценка) частного мастера». Он предусматривает заключение соглашения на проведение нескольких видов работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование совместно с заказчиком требований к квалификации работника, - проектирование программы аттестации, разработка оценочного инструментария; прове-

Практика	Краткая характеристика
	<p>дение экзамена;</p> <p>- разработку программ повышения квалификации (в том числе по индивидуальному заказу работников в соответствии с дефицитами, обнаружившимися в их подготовке).</p> <p>Долгосрочные договорные отношения заключены с двумя компаниями, аттестационные площадки созданы в пяти городах. Среднее количество заявителей, проходящих процедуру аттестации за месяц, 256 человек</p>
<p>Система развития профессиональных компетенций персонала ПАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение»</p>	<p>Практика ориентирована на удовлетворение кадровых потребностей объединения на основе формирования и поэтапного развития профессиональных компетенций будущих и действующих работников в соответствии с профессиональными стандартами и концепцией модели компетенций ПАО «УМПО» в условиях сопровождения их образовательных траекторий со стороны объединения и образовательных организаций – партнеров.</p> <p>Предлагаемое решение может быть использовано крупными высокотехнологичными предприятиями, испытывающими недостаток в высококвалифицированных кадрах.</p> <p>Реализация практики основана на управлении, включающем в себя создание сектора взаимодействия с образовательными организациями в структуре Учебного центра ПАО «УМПО»; заключение договоров о социальном партнерстве / сетевом взаимодействии с образовательными организациями, которыми определены механизмы реализации практики; планирование совместных мероприятий (разработка дорожных карт, планов и пр.).</p> <p>Основными направлениями деятельности являются профориентационная работа со школьниками, совместная с профильными программами подготовки кадров, системная актуализация реализации образовательных программ подготовки кадров, системная актуализация профессиональных компетенций и адресное повышение квалификации персонала объединения.</p> <p>Результатом деятельности является обеспечение эффективного вхождения вновь принятых работников в должность, приведение их профессиональных компетенций в соответствие с требованиями профессиональных стандартов</p>
<p>ПАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение», Республика Башкортостан</p>	

Номинация «Равные возможности»

Практика	Краткая характеристика
<p>Мультицентр социальной и трудовой интеграции</p> <p>ГАПОУ «Мультицентр социальной и трудовой интеграции», Ленинградская область</p>	<p>Разработана и внедряется модель нетипового государственного учреждения профессионального обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) на основе авторских адаптированных образовательных программ профессионального обучения.</p> <p>Реализация модели обеспечена сформированными эффективными алгоритмами междомственного взаимодействия (комитет по образованию, комитет по труду, комитет по социальной защите).</p> <p>Практика может быть интересна региональным органам исполнительной власти как пример успешного решения проблемы социальной и трудовой интеграции инвалидов и людей с ОВЗ; работодателям, создающим рабочие места для лиц с ОВЗ, образовательным организациям, реализующим программы обучения инвалидов и людей с ОВЗ, программы инклюзивного образования.</p>
<p>ПОБЕДИТЕЛЬ</p>	<p>Мультицентр работает по принципу обучения «под заказ»: принимает заявки от работодателей о наличии вакантных мест для трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ, на основании этой информации формирует учебную группу по профессии. По завершении обучения работодатель принимает выпускника Мультицентра. В соответствии с учебным планом большинство учебных занятий и производственная практика проходят на реальных производственных местах.</p> <p>С момента открытия учреждения прошли профессиональное обучение 257 человек, на 01.08.2017 – 86 человек (35 % от общего числа обученных) ведут профессиональную деятельность на предприятиях Ленинградской области.</p> <p>Идея мультидеятельности реализуется посредством не только обучения, но и социализа-</p>

Практика	Краткая характеристика
	<p>ции лиц с ОВЗ. В отделении «Учебное проживание» созданы условия для социальной адаптации обучающихся, приобретения навыков самообслуживания в бытовой, социально-коммуникативной, досуговой деятельности. В краткосрочной перспективе планируется создание «Агротехнопарка» – комплекса территорий с монопрофильной экономикой, ориентированной на производственную и аграрную отрасли, включающий реабилитационную и жилую инфраструктуру с расширенными параметрами доступной среды.</p> <p>Номинантом разрабатаны и апробированы 32 адаптированных образовательные программы профессиональной подготовки, 9 программ адаптационного цикла. Сформированы и постоянно обновляются банки данных: Банк кандидатов на обучение; Банк потенциальных работодателей. Разработана должностная инструкция специалиста по взаимодействию с работодателями</p>
<p>Поддержка проектов социального предпринимательства, инициативных людей с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>Разработана и реализуется комплексная программа поддержки социально-предпринимательских проектов, способствующих трудоустройству инвалидов и людей с ОВЗ.</p> <p>Практика может быть интересна некоммерческим социально ориентированным организациям, бизнес-инкубаторам, образовательным организациям, реализующим адаптивные образовательные программы.</p> <p>Практика представляет собой комплексное консультационное и экспертное сопровождение проекта на всех этапах его создания. На старте проходят мастер-классы, выездные мероприятия на действующих производственных площадках, открытые лекции; работают индивидуальные кураторы и внешние эксперты, которые помогают командам выбрать идею проекта, привлечь финансирование в рамках «ярмарок инвесторов» и в индивидуальном порядке. В процессе разработки организуются проектные сессии, мозговые штурмы, хакатоны.</p>
<p>Национальная ассоциация участников рынка ассистивных технологий</p>	<p>Завершенный проект оценивают эксперты, предлагая рекомендации по продвижению на</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>«АУРА-Тех», Москва</p> <p>ПОБЕДИТЕЛЬ</p>	<p>местном, региональном или федеральном уровнях. По результатам экспертизы куратор помогает дальнейшему развитию проекта, в том числе его «упаковке», определению рынков сбыта, поиску потенциальных партнеров, проведению тестирования с фокус-группами. Проведение тестирований осуществляется на площадках профильных организаций (специализированные интернаты, реабилитационные центры) или в специализированных пространствах (например, пространство ассистивных технологий «Полигон»).</p> <p>За время реализации практики поддержано более 60 проектов, лидерами которых являются люди с ОВЗ и инвалидностью. В 20 проектах созданы рабочие места для инвалидов. С 2015 года реализовано четыре бесплатных курса повышения квалификации по вопросам коммерциализации проектов социального предпринимательства, направленных на решение проблем лиц с ограниченными возможностями здоровья. Курсы посетили порядка 400 слушателей, более 50 из которых являются инвалидами, проведено свыше 30 лекций и семинаров. Оказано свыше 2000 часов профильных консультаций.</p> <p>Проект был успешно реализован в Москве, после чего тиражирован в Калужскую, Самарскую и Новосибирскую области</p>
<p>Социально-профессиональная адаптация обучающихся с интеллектуальными нарушениями в условиях техникума</p> <p>ГБПОУ «Курган-</p>	<p>Создана и реализуется система социально-профессиональной адаптации обучающихся с интеллектуальными нарушениями.</p> <p>Практика может быть интересна организациям, осуществляющим образовательную деятельность по реализации адаптивных образовательных профессиональных программ.</p> <p>Комплексное сопровождение лиц с интеллектуальными нарушениями (организационно-педагогическое, психолого-педагогическое, социальное) осуществляется структурными подразделениями техникума: отделением социальной реабилитации для лиц с ограниченными возможностями здоровья и консультационным центром по профориентации во взаимодействии с Центром помощи детям, Центральной психолого-медико-педагогической комиссией, Курганским реабилитационным центром для детей с ограниченными возмож-</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>ский техникум строительных технологий и городского хозяйства», Курганская область</p>	<p>ностями, специальными (коррекционными) образовательными учреждениями, профессиональными образовательными организациями, главным управлением по труду и занятости населения Курганской области.</p> <p>В техникуме разработаны и реализуются программы профессиональных проб для лиц с ОВЗ, способствующие осознанной самооценке профессиональных возможностей, обособленному профессиональному выбору, организовано обучение в специальных группах по адаптированному образовательным программам профессионального обучения по профессиям «Столяр строительный», «Штукатур», «Садовник».</p> <p>Созданные в техникуме условия способствуют успешному освоению инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья основных программ профессионального обучения: с 96 % в 2014 г. до 100 % в 2016 г. – и дальнейшему трудоустройству: с 66,6 % в 2014 г. до 69,2 % в 2016 г.</p> <p>Охват обучающихся с ограниченными возможностями, принимающих участие в волонтерском движении, в реализации социальных проектов, различных олимпиадах и конкурсах составляет 72 %</p>

Номинация «Электронное образование для поколения NEXT»

Практика	Краткая характеристика
<p>Электронное образование для массовых профессий</p> <p>Главный вычислительный центр – филиал ОАО «РЖД», Москва</p> <p>ПРИЗЕР</p>	<p>Разработана и внедрена централизованная автоматизированная система корпоративного обучения рабочих (корпоративный образовательный портал).</p> <p>Преимуществом системы является единство подходов к целям, содержанию и оценке качества обучения сотрудников холдинга, гибкий учебный график, снижение затрат на реализацию учебных курсов.</p> <p>Практика может быть интересна для крупных компаний как модель, обеспечивающая массовое обучение (до 400 тыс. человек в год); для организаций, осуществляющих подготовку в области железнодорожного транспорта, заинтересованных в получении актуального отраслевого образовательного контента и развитии дистанционного обучения.</p> <p>Централизованное администрирование системы обеспечивает департамент управления персоналом. Разработка учебных курсов ведется с учетом корпоративных стандартов качества подготовки рабочих; конкретных заказов, поступающих от филиалов; потребностей отдельных работников.</p> <p>Для преподавателей предусмотрено постоянное консультационное сопровождение, площадки для обмена опытом.</p> <p>Автоматизированный мониторинг качества прохождения обучения сотрудниками позволяет проводить своевременную и обоснованную актуализацию содержания учебных курсов.</p> <p>Доступность и масштабы применения системы обеспечены благодаря компьютеризации рабочих мест и формированию распределенной сети доставки контента во все филиалы компании</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>Электронные средства обучения. Система внедрения в масштабах компании</p> <p>ЧУ ДПО «Отраслевой научно-исследовательский учебно-тренажерный центр Газпрома», Калининградская область</p> <p>ПРИЗЕР</p>	<p>Создан и постоянно обновляется фонд (библиотека) электронных средств обучения (ЭСО).</p> <p>Практика обеспечивает формирование, хранение и тиражирование современных ЭСО, организацию обучения рабочих в соответствии с производственными потребностями, в кратчайшие сроки, в безопасных условиях, без остановки технологических процессов.</p> <p>Практика интересна для учебных центров крупных компаний и образовательных организаций, обеспечивающих подготовку по профессиям и специальностям нефтегазового комплекса.</p> <p>Функционирование и развитие фонда ЭСО обеспечивается применением эффективной организационной схемы, включающей поэтапное выполнение ряда действий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение номенклатуры ЭСО с учетом внешних условий (изменения в законодательстве, в технологиях, оборудовании) и внутреннего заказа (потребности дочерних предприятий, филиалов, структурных предприятий); - централизованная разработка ЭСО с привлечением наиболее квалифицированных экспертов; - разработка единого классификатора ЭСО, сопровождаемого аннотациями к учебным курсам и опцией формирования онлайн-заказа; - создание удаленного портала для расширения доступа к фонду ЭСО; - обеспечение «обратной связи» и оперативного реагирования на всех этапах формирования фонда ЭСО. <p>Номинантом разработано более 1800 электронных средств по 75 % всех профессий Группы Газпром. Система внедрена не только в 74 дочерних обществах и организациях ПАО «Газпром», но и в зарубежных компаниях: ТОО «ДУИТ-телеком» (Казахстан), АО «Интергаз Центральная Азия», ООО «Газпром трансаз Беларусь», ООО «Газпром Кыргызстан»</p>

Практика	Краткая характеристика
<p>Цифровая образовательная среда колледжа</p> <p>ГБПОУ «Перевозский строительный колледж», Нижегородская область</p>	<p>Разработана и внедрена комплексная система цифровизации всех бизнес-процессов профессиональной образовательной организации.</p> <p>Результатом реализации практики стало создание сетевого виртуального пространства взаимодействия участников образовательного процесса.</p> <p>Практика может быть интересна профессиональным образовательным организациям и учебным центрам предприятий как инструмент оптимизации управления образовательным процессом за счет автоматизации деятельности структурных подразделений, введения электронного документооборота, формирования современных электронных образовательных ресурсов и виртуальных технологий сетевого взаимодействия.</p>
<p>ПРИЗЕР</p>	<p>Номинантом создан информационный ресурс (ИС «Студент»), прошедший регистрацию в Реестре программ для ЭВМ Федеральной службы по интеллектуальной собственности, (Свидетельство о государственной регистрации № 2015610256 от 12.01.15 (http://gbochpsk.ru/images/docs/patents/student.jpg)). Он представляет собой интеграцию учебных модулей, соответствующих функциям подразделений и основным бизнес-процессам колледжа: «Электронная приемная комиссия», «Электронный деканат», «Электронный методический кабинет», «Электронный образовательный контент» и др.</p> <p>ИС обеспечивает не только внутренние процессы колледжа, но и взаимодействие с внешними партнерами. Через модуль «Ресурсы бизнеса» предприятия предоставляют авторизованный доступ к корпоративной нормативной и методической базе, специализированному программному обеспечению, базе проектов и другим ресурсам, не составляющим коммерческой тайны. В цифровую образовательную среду включены также специализированные сервисные структуры: базовые кафедры и ресурсные информационно-методические центры, территориально расположенные на производственных базах бизнес-партнеров, оснащенные техническими средствами доступа к ИС колледжа.</p> <p>Эффективное взаимодействие пользователей системы реализуется за счет коммуникационного сервиса: электронная почта, чат, форум. Сервисное обслуживание пользователей реального</p>

Практика	Краткая характеристика
	<p>лизовано посредством горячей линии. Для введения ИС в действие были модернизированы рабочие места преподавателей, мастеров производственного обучения, тьюторов: оснащены ноутбуками, интерактивными досками, мультимедийными проекторами.</p> <p>Масштаб применения практики характеризует создание при Перевозском строительном колледже межрегионального образовательного консорциума, объединившего 22 участника – профессиональные образовательные организации из 10 регионов РФ и профессиональные сообщества строительной отрасли</p>
<p>Виртуальные технологии в процессе подготовки квалифицированного персонала</p> <p>ПАО «Синарский трубный завод», Свердловская область</p>	<p>Практика описывает положительный опыт применения уникальных виртуальных тренажеров, аналоговичных действующему оборудованию, позволяющих студентам СПО воссоздавать производственный процесс, изучать устройство оборудования, прорабатывать нестандартные ситуации, проводить оценку приобретенных ими знаний и навыков работы. Это учебное оборудование является одним из элементов электронного образования и позволяет обучающимся детально изучать технологические процессы и их особенности.</p> <p>Данные о результативности внедрения практики за два года:</p> <p>предоставлена база для практики 203 студентам региона и проведена стажировка 24 сотрудников базовых образовательных учреждений СПО;</p> <p>проведены обучение и оценка знаний 371 работника предприятия, в том числе 11 чел. в качестве преподавателей и 360 квалифицированных рабочих по профессиональной подготовке и повышению квалификации.</p> <p>Удовлетворенность уровнем подготовки студентов и квалифицированных рабочих, прошедших обучение на виртуальных тренажерах, возросла с 72 % (3,6 балла по 5-балльной шкале) до 86 % (4,3 балла).</p> <p>Экономический эффект для ПАО «СинТЗ» от замены практики с трудоустройством на рабочих местах в производственных цехах на практику в учебных классах с виртуальными тренажерами (с учетом затрат на амортизацию и эксплуатацию тренажеров) составил около 7 млн руб.лей</p>

Номинация «Кадры профессионального образования»

Практика	Краткая характеристика
<p>Методический аутсорсинг в СПО</p> <p>ЧОУ ДПО «Донской учебно-методический центр профессионального образования», Ростовская область</p>	<p>Разработана и внедряется современная модель методического аутсорсинга в СПО. Методический аутсорсинг предполагает передачу профессиональными образовательными организациями части работ по информационно-методическому сопровождению образовательного процесса учебно-методическому центру. Проектная идея, положенная в основу практики, представляет собой пример использования профессионального стандарта, предусматривающего возможности выполнения отдельных обобщенных трудовых функций внешними партнерами.</p> <p>Практика может быть интересна профессиональным образовательным организациям как инструмент получения пакета качественных методических услуг при оптимизации кадровой структуры и штатного расписания; региональным методическим службам как образец успешного проекта, реализованного частной образовательной организацией.</p> <p>Система методического аутсорсинга выстроена на основе абонентского обслуживания профессиональных образовательных организаций, в рамках которого они регулярно получают:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обзоры нормативных документов и методических материалов; - консультационные услуги по вопросам организации образовательного процесса; - информационные (однодневные) семинары для различных категорий работников образовательных учреждений; - дистанционное участие (выступления, сообщения) представителей учебно-методического центра в проведении педагогических, методических советов, совещаний и др.; - возможность формирования индивидуального заказа на методическую услугу. <p>За 7 лет реализации проекта в нем приняли участие 179 профессиональных образовательных организаций, учебных центров (структурных подразделений предприятий) и организаций ДПО Ростовской области, Краснодарского края, в том числе на постоянной основе (больше 4 лет) - 122 профессиональные образовательные организации. С 2016 года клиентская база проекта расширена за счет образовательных организаций Республики Крым, Ставропольского края, Чеченской Республики, Астраханской области.</p> <p>Создана и реализуется в течение 10 лет система профессиональной адаптации и личностного развития молодых педагогов СПО.</p> <p>Практика аккумулирует успешный опыт обеспечения комплексной поддержки профессионального становления педагогов и на уровне профессионального образовательной организации, и на уровне региона. Организационным центром является Региональный методический центр развития квалификаций Республики Марий Эл.</p> <p>Практика может быть интересна региональным методическим службам, решающим задачи привлечения и закрепления молодых педагогов в профессиональных образовательных организациях.</p>
<p>Пять ступеней к мастерству»: региональная система поддержки профессионального становления педагогов СПО</p>	

ГБОУ «Региональный методический центр развития квалификаций», Марий Эл	ДПО	<p>Номинантом представлено описание пяти преемственных этапов профессионального становления молодых педагогов. Для каждого из этапов спроектирована система целеполагания, комплекс ожидаемых результатов, содержание и технологии работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) выявление профессиональных дефицитов на основании анализа результатов диагностики; 2) формирование индивидуальных программ развития, участие в работе «Школы молодого педагога»; 3) освоение дополнительной профессиональной программы «Ступени роста», разработанной с учетом положений профессионального стандарта; 4) участие в Фестивале начинающих педагогов «Зеленая ФИЕСТА»; 5) трансляция личного педагогического опыта на площадках различного уровня, в том числе межрегиональных. <p>Воспроизводимость и тиражируемость практики обеспечивается опорой на традиции, сформированной нормативной и методической базой, представленной в ряде документов: Положение об XI республиканском фестивале молодых педагогов и ученых образовательных организаций «Зеленая фиеста», Положение о межрегиональном конкурсе «Лучший молодой преподаватель учреждений профессионального образования Приволжского федерального округа» и др.</p>
Формирование системы наставничества на производстве ГАПОУ «Екатеринбургский экономико- технологический колледж», Свердловская область		<p>Разработана и внедряется система подготовки наставников, обеспечивающих учебный процесс на производстве.</p> <p>Реализация практики – результат запроса работодателей, представляющих пищевую промышленность Свердловской области. Проект осуществляется на основе социального партнерства с колледжем, при поддержке Министерства агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области, Министерства общего и профессионального образования Свердловской.</p> <p>Практика может быть интересна предприятиям и образовательным организациям, внедряющим элементы дуального обучения; работодателям, ориентированным на возрождение системы наставничества с учетом современных условий.</p> <p>Номинантом представлены алгоритм и механизмы внедрения системы наставничества на предприятиях, модели взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей при создании системы наставничества на производстве; программы формирования педагогических компетенций наставников; система оценки эффективности их деятельности.</p> <p>В рамках практики разработан комплекс документов: Программа реализации проекта «Формирование системы наставничества на предприятиях Ассоциации Уралишцепром; Документированная процедура (Регламент, карта управления процессом) «Формирование системы наставничества для предприятий Ассоциации Уралишцепром; Положение о наставничестве; Положение о Совете по наставничеству.</p> <p>Практика реализуется на 10 предприятиях Свердловской области.</p>

<p>Реализация процессного подхода в управлении методической деятельностью как средство повышения кадрового потенциала профессиональной образовательной организации</p> <p>ГАПОУ «Колледж и туризма гостиничного сервиса», Санкт-Петербург</p>	<p>Разработана и внедрена модель управления методической деятельностью на основе процессного подхода. Практика может быть интересна образовательным организациям, ориентированным на оптимизацию и повышение эффективности управления методической деятельностью.</p> <p>Управление методической деятельностью и развитием кадрового потенциала в рамках представленной практики включает взаимовязанные процессы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) прогнозирование методической деятельности на основе стратегического плана развития образовательной организации и показателей мониторинга; 2) измерение, анализ и оценка развития кадрового потенциала (проведение внутренних аудитов, мониторингов, самоанализа, самооценки, внешней экспертизы); 3) определение необходимости в корректирующих действиях по улучшению процесса методической деятельности, обеспечивающей развитие кадрового потенциала; 4) внесение изменений в процесс управления методической деятельностью; 5) планирование работ по развитию кадрового потенциала. <p>Описание практики содержит алгоритмизированные рекомендации по реализации каждого из процессов.</p> <p>Работа по совершенствованию методических компетенций интегрирует внутрифирменную систему повышения квалификации и участие в сетевых региональных проектах.</p> <p>Реализация практики и возможность ее трансляции обеспечивается сформированной нормативной методической базой, в том числе: Положением «О методическом Совете колледжа», Положением «О методической работе», Положением «О школе совершенствования педагогического мастерства», Положением «О наставничестве», Положением «О смотре-конкурсе методической продукции педагогических работников» и др.</p>
<p>Полевая школа финансовой грамотности</p> <p>ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет»</p>	<p>Разработана универсальная организационно-методическая система повышения квалификации рабочих кадров без существенного отрыва от производства. Презентуемый способ повышения квалификации незаменим в тех областях, где сложно на длительный срок «вырвать» работников из производственного процесса для обучения в специализированных учебных центрах. Особенно это актуально для агропромышленного комплекса.</p> <p>Организационная схема повышения квалификации выглядит следующим образом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование рабочей группы из числа преподавателей, IT-специалистов, административных работников 2. Разработка дополнительной профессиональной программы повышения квалификации с учетом специфики контингента обучающихся. 3. Обучение преподавателей методике работы с контингентом. 4. Набор слушателей «на местах» 5. Подготовка технических средств обучения и оборудования необходимого для организации и проведения занятий. 6. Выезд бригады преподавателей к слушателям.

	<p>7. Проведение занятий со слушателями в соответствии с графиком.</p> <p>8. Подготовка и организация выдачи слушателям документа о завершении обучения.</p> <p>9. Анализ результатов обучения.</p> <p>Данная схема успешно апробирована авторами на примере реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации работников агропромышленного комплекса «Финансовая грамотность». Программа разработана в рамках проекта Министерства финансов Российской Федерации и Всемирного банка «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации».</p> <p>За 2016-2017 годы таким образом обучены 504 работника отрасли сельского хозяйства из 14 муниципальных районов Ставропольского края.</p> <p>К описанию практики прилагается программа повышения квалификации «Финансовая грамотность» и учебно-методический комплект, содержащий рекомендации для проведения практических занятий и контрольно-измерительные материалы для входного и выходного тестирования. Авторские права и все материалы переданы Ставропольским ГАУ Некоммерческому фонду реструктуризации предприятий и развития финансовых институтов. По условиям контракта они доступны для неограниченного круга пользователей.</p>
--	--

УТВЕРЖДЕН
приказом АНО НАРК
от 7 июня 2017 г. № 55/17-ПР

**Порядок формирования базы данных лучших практик
предприятий и организаций, осуществляющих
образовательную деятельность, по подготовке,
повышению квалификации и переподготовке рабочих
кадров с учетом лучших отечественных
и международных практик**

1. Общие положения

1.1. Порядок формирования базы данных лучших практик предприятий и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров с учетом лучших отечественных и международных практик (далее – Порядок, база данных лучших практик) определяет:

задачи отбора лучших практик предприятий и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров (далее – отбор лучших практик, лучшие практики);

участников отбора лучших практик (претендентов);
перечень номинаций, по которым производится отбор лучших практик;

перечень критериев для отбора лучших практик;
требования к структуре описания лучших практик;
процедуру отбора лучших практик.

1.2. Задачи отбора лучших практик:

создание условий для продвижения и тиражирования лучших практик;

поддержка лучших практик;
повышение престижа рабочих профессий.

1.3. В процедуре отбора лучших практик могут принимать участие образовательные организации и организации, осуществляющие обучение, которые реализуют программы профессионального обучения, среднего профессионального образования и дополнительные профессиональные программы, а также предприятия, ассоциации, объединения работодателей, советы по профессиональным квалификациям и др. Опыт может быть заявлен как от одной организации (предприятия, ассоциации, объединения), так и от коллектива организаций (предприятий, объединений и др.).

1.4. Отбор лучших практик проводится в следующих номинациях:

1.4.1. «Мы – партнеры»: государственно-частное, муниципально-частное партнерство в профессиональном образовании; социальное партнерство, взаимодействие образовательных организаций и работодателей;

1.4.2. «Электронное образование для поколения NEXT»: применение электронного обучения и информационных коммуникационных технологий;

1.4.3. «Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов»: применение профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций в подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена;

1.4.4. «Кадры профессионального образования»: решение задач кадрового обеспечения профессионального обучения, среднего профессионального образования (далее – СПО) и дополнительного профессионального образования (далее – ДПО), в том числе подготовка и повышение квалификации педагогических и руководящих работников, их закрепление, привлечение к преподаванию специалистов-практиков, подготовка и организация деятельности наставников на производстве;

1.4.5. «От профессионального выбора к успешной карьере»: практики профориентационной деятельности, поддержки профессионального развития обучающихся по программам профессионального обучения, СПО и ДПО.

1.4.6. «Равные возможности»: профессиональное образование и трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья.

1.5. В базу данных лучших практик включаются практики различного масштаба и направленности:

коллективные практики (региональные (межрегиональные) и (или) отраслевые практики, совместные практики нескольких образовательных организаций, предприятий, объединений, ассоциаций и др.) – отбор проводится по всем номинациям;

практики отдельных профессиональных образовательных организаций, организаций ДПО, в т. ч. реализованные с участием работодателей, объединений работодателей, иных организаций – отбор проводится по всем номинациям;

практики корпоративных образовательных структур (университетов) – отбор проводится по всем номинациям кроме номинации «Мы – партнеры».

2. Критерии для отбора лучших практик

2.1. Актуальность практики:

практика обеспечивает подготовку кадров, необходимых для решения задач технологического развития экономики и промышленного роста, соответствие квалификации выпускников требованиям работодателей и рынка труда;

практика показала успешность в современных условиях (не является устаревшей);

практика имеет демократичный характер (в процесс принятия решений вовлечены различные заинтересо-

ванные стороны, минимизировано использование административных механизмов).

2.2. Результативность практики:

полученные результаты значимы для иных организаций, регионов, отраслей;

используемые показатели (критерии, индикаторы) результативности, включая методику их сбора и определения, валидны и надежны.

2.3. Тиражируемость практики:

инструментальность описания;

возможность адаптации для применения в иных регионах, отраслях, организациях;

достаточность информации для внедрения;

экономическая целесообразность (ресурсная доступность).

3. Требования к структуре описания лучших практик

Структура описания лучших практик должна включать:

3.1. Наименование практики.

3.2. Краткую характеристику практики: исходную ситуацию, проблему(ы), которую надо решить, и проектную идею, позволяющую это сделать.

3.3. Результаты и (или) показатели, на которые повлияло внедрение (социально-экономические и образовательные эффекты).

3.4. Актуальность практики.

3.5. Нормативную правовую базу практики.

3.6. Полное описание практики (строится в зависимости от характера практики, включает организационную модель (механизм, технологию), нормативные правовые акты (для регионального уровня при их наличии), нормативные акты (для отраслевых практик при их наличии), локальные нормативные акты, фиксирующие практику, описание необхо-

димых ресурсов и способов их привлечения (материально-технических, кадровых, информационных, финансовых, включая при необходимости бизнес-план).

3.7. Типовую дорожную карту внедрения.

3.8. Условия, обеспечивающие устойчивость практики, ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении и механизмы их минимизации.

3.9. Примеры тиражирования практики в других регионах, компаниях, организациях (при наличии).

3.10. Список контактов.

4. Организация и проведение отбора лучших практик предприятий и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров с учетом отечественного и международного опыта

Процедура отбора лучших практик включает четыре этапа:

4.1. Этап 1. Заявительный

На сайте Национального агентства развития квалификаций (далее – АНО НАРК) публикуется объявление об отборе лучших практик.

Заявка на участие в отборе подается претендентом по установленной форме (Приложение 1) и включает сведения об организации, номинацию отбора и резюме практики. Резюме практики содержит информацию, относящуюся к пунктам 2.1–2.3 данного Порядка.

Заявка доставляется участником отбора самостоятельно либо с использованием услуг почтовой связи. Копия заявки направляется в электронном виде по адресу, указанному в объявлении об отборе.

Для стимулирования участия в отборе базовым центром подготовки кадров АНО НАРК (далее – базовый центр) проводятся отраслевые и региональные опросы о

практиках подготовки рабочих кадров, по результатам которых организации(ям) может быть предложено принять участие в отборе.

4.2. Этап 2. Предварительный отбор заявок

Предварительный отбор осуществляется на основе резюме практики. Оценивается соответствие практики критериям актуальности и результативности (см. пп. 2.1–2.2. настоящего Порядка).

Для проведения предварительного отбора создается экспертная комиссия. В экспертную комиссию входят представители отраслевых советов по профессиональным квалификациям (при наличии заявок по соответствующему профилю), сотрудники АНО НАРК. Состав экспертной комиссии – не менее 5 человек. Отбор осуществляется абсолютным большинством голосов.

По результатам предварительного отбора заявок претенденты на включение в базу данных лучших практик уведомляются о допуске к следующему этапу. Список организаций и резюме практик публикуются на сайте АНО НАРК.

4.3. Этап 3. Этап формирования полного описания практики, необходимого для тиражирования

Участники, успешно прошедшие этап предварительного отбора, готовят полное описание практики в соответствии с пунктом 3 Порядка.

Базовый центр организует консультации и методическую помощь по описанию практик.

Заявки могут быть дополнены материалами в поддержку практики: письмами, экспертными оценками, данными об участии в конференциях, конкурсах, иных мероприятиях по распространению опыта, материалами, опубликованными в средствах массовой информации, иными документами.

На любом этапе проведения отбора лучших практик организаторы вправе запросить у претендентов отбора лучших практик дополнительные документы и (или) информацию, связанную с их заявкой.

4.4. Этап 4. Итоговый отбор и определение победителей

Итоговый отбор проводится в два этапа: 1) экспертиза заявок; 2) заседание жюри.

Экспертиза осуществляется специалистами из числа членов жюри и привлеченными специалистами.

Включение практики в базу данных осуществляется при условии положительной оценки по критериям актуальности, результативности и тиражируемости (см. пп. 2.1–2.3. настоящего Порядка) квалифицированным большинством голосов ($\frac{2}{3}$ экспертов).

Шорт-лист для определения победителей в каждой номинации формируется на основе экспертных оценок по критериям новизны, масштабности внедрения и эффективности с учетом рекомендаций экспертов. Эксперт может выбрать и включить в шорт-лист не более двух практик-финалистов в номинации или рекомендовать не определять победителя в номинации. Рейтинговые баллы, данные практике экспертами, суммируются и указываются в шорт-листе.

На заседании жюри представляются и рассматриваются итоги экспертизы описаний практик.

Заседание жюри ведет его председатель, а при отсутствии председателя или по его поручению – заместитель председателя; протоколирование результатов заседания осуществляет секретарь. Членам жюри предварительно предоставляется возможность ознакомиться с полными описаниями практик, а также комплектами документов, обеспечивающих их тиражирование.

Решение жюри является правомочным, если в заседании приняли участие не менее 50 % его членов. При невоз-

возможности личного присутствия на заседании допускается заочное голосование или голосование представителя члена жюри по доверенности.

При определении победителей член жюри может проголосовать за одну практику в номинации. При наличии конфликта интересов член жюри обязан сообщить о нем и не принимать участия в голосовании по соответствующей номинации. Победителем признается практика, набравшая абсолютное большинство голосов. При равенстве голосов решающим является голос председателя жюри.

Жюри имеет право не определять победителя в номинации или определить несколько победителей в номинации, но не более 6 победителей конкурса (включая победителей во всех номинациях).

5. Заключительные положения

5.1. База данных лучших практик размещается в открытом доступе на информационном ресурсе базового центра.

5.2. Организации-победители торжественно награждаются. Победители по номинациям могут быть приглашены для выступления на мероприятиях по обмену опытом, обучения лучшим практикам, а также в качестве преподавателей соответствующих дополнительных профессиональных программ.

5.3. Победители отбора лучших практик по каждой номинации получают статус пилотных площадок и поддержку (в том числе финансовую) по тиражированию данной практики. В случае отказа организации-победителя от статуса пилотной площадки таким правом сможет воспользоваться организация, практика которой внесена в список победителей и призеров отбора лучших практик.

5.4. базовый центр осуществляет консультирование пилотных площадок, мониторинг их деятельности, содействует тиражированию практики в других регионах.

Приложение 1

к Порядку формирования базы данных лучших практик предприятий и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров с учетом лучших отечественных и международных практик

Дата получения заявки:	
Номер заявки:	

ФОРМА ЗАЯВКИ⁵

Генеральному директору
АНО «Национальное агентство
развития квалификаций
А. Н. Лейбовичу

Уважаемый Александр Наумович!

Изучив порядок формирования базы данных лучших практик предприятий и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров с учетом лучших отечественных и международных практик, просим в номинации

наименование номинации

рассмотреть резюме практики _____,
наименование практики

⁵ Заявка оформляется на бланке участника отбора лучших практик (претендента), уполномоченной организации (в случае коллективной заявки) или на бланке органа государственной власти, объединения работодателей, иной организации, представляющих практику как номинанта на включение в базу данных.

реализованной _____.
указать базу реализации практики: субъект Российской Федерации, организацию(ии)

Сообщаем, что для оперативного уведомления по вопросам организационного характера нами уполномочен _____.

Ф. И. О., должность, телефон и электронная почта работника

Все сведения о проведении отбора просим сообщать указанному уполномоченному лицу.

Приложение:

1. Резюме практики.
2. Документ, подтверждающий согласие на участие в отборе всех организаций, участвующих в реализации практики (необходим в случае коллективной заявки)⁶.

[Подпись] [Должность]

Печать

⁶ Документ готовится в свободной форме, содержит информацию об организации (ведомстве), уполномоченной подать заявку, подписывается руководителями (уполномоченными лицами) всех организаций, участвующих в реализации практики.

РЕЗЮМЕ ПРАКТИКИ

1. Наименование практики

Наименование должно кратко отражать задачи, проектную идею и (или) результаты, показатели, на которые повлияло внедрение практики.

Примеры:

Определение потребностей и организация подготовки кадров, необходимых при модернизации производства на примере «Наименование организации».

Разработка и реализация «коротких» программ на основе изучения потребностей работодателей в квалификациях, обеспечивающих технологическое развитие производства.

Внедрение практико-ориентированных методов обучения (дualное обучение) и связанных с ними инфраструктурных и технологических решений.

2. Сведения об организации(ях)⁷

Полное наименование организации с указанием организационно-правовой формы	Ф. И. О., должность руководителя организации	Контакты: адрес, телефон, электронная почта, сайт

3. Краткая характеристика практики

Краткая характеристика должна включать перечень задач, которые решает практика, описание исходной ситуации, проблемы, которую надо решить, и проектной идеи, позволяющей это сделать.

Примеры:

Задача: формирование новой инфраструктуры профессионального образования и обучения. Проектная идея: создание совместно с бизнесом структур, являющихся сервисными для сети

⁷ В случае коллективной заявки представляется информация о каждой организации, участвующей в реализации практики.

образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение (ресурсных центров, многофункциональных центров прикладных квалификаций, учебных центров на предприятиях, маркетинговых и консалтинговых центров и т. д.).

Задача: содействие трудоустройству выпускников программ СПО, подготовка к прохождению независимой оценки квалификации. Проектная идея: использование процедур и инструментария независимой оценки квалификаций для проведения государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Задачи: создание условий для карьерного роста молодых специалистов; повышение престижа рабочих профессий; повышение эффективности использования кадрового потенциала для экономического развития региона. Проектная идея: создание нормативных и организационно-педагогических условий для формирования в регионе сообщества молодых профессионалов (система работы и управление карьерой победителей областных и региональных олимпиад профессионального мастерства, профессиональных конкурсов и т. д.).

4. Результаты и (или) показатели, на которые повлияло внедрение (социально-экономические и образовательные эффекты):

Результаты и (или) показатели, на которые повлияло внедрение (социально-экономические и образовательные эффекты), должны быть значимы для иных организаций, регионов, отраслей, а показатели (критерии, индикаторы) результативности – соответствовать задачам.

Пример

Повышение удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников: по результатам опроса увеличение доли положительных оценок с ____ в 2013 г. до ____ в 2016 г.; сокращение адаптационного периода при трудоустройстве по профессии (специальности) с ____ в 2013 г. до ____ в 2016 г.

Резюме практики должно позволить оценить ее по критериям актуальности и результативности (см. пп. 2.1 и 2.2 Порядка).

Методика экспертизы заявок на предварительном этапе отбора лучших практик по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров

Техническая экспертиза

Техническая экспертиза проводится экспертом АНО НАРК

Требования к заявке (при несоответствии оценка соответствия заявки критериям отбора не проводится)	Отметка о выполнении
1. Сроки подачи заявки соблюдены	<i>да – нет</i>
2. Представлена практика организаций (предприятий), осуществляющих образовательную деятельность, по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров с учетом лучших отечественных и международных практик	<i>да – нет</i>
3. Представленная заявка соответствует установленной форме, в том числе: - указаны номинация, наименование, база реализации практики; - указаны Ф. И. О., должность, телефон и электронная почта работника для оперативного уведомления по вопросам организационного характера; - приложено резюме практики, включающее ее наименование (совпадает с указанным в заявке), сведения об организации(ях), краткую характеристику практики и результаты (показатели) ее внедрения; - в случае коллективной заявки приложен документ, подтверждающий согласие на участие в отборе всех организаций, участвующих в ре-	<i>да – нет</i>

Требования к заявке (при несоответствии оценка соответствия заявки критериям отбора не проводится)	Отметка о выполнении
лизации практики	
4. Представлен опыт, который может быть номинирован как «лучшая практика» (способ достижения цели, подтвердивший свою эффективность), а не проект (модель, план, учебник, образовательная программа, описание учебной и производственной практики и т. п.)	<i>да – нет</i>

Результат экспертизы

1. Направить на содержательную экспертизу – отклонить.
2. Заявка требует (не требует) привлечения к экспертизе представителя профильного СПК или иного профильного эксперта (указать).

Правила определения результатов экспертизы

Заявка допускается к содержательной экспертизе при условии соответствия всем критериям.

Привлечение к экспертизе представителя профильного СПК необходимо, если представленная практика имеет отраслевую специфику.

Привлечение иного профильного эксперта необходимо при отсутствии в НАРК экспертов по профилю заявки.

Содержательная экспертиза

Состав экспертной комиссии утверждается приказом генерального директора НАРК.

Каждую заявку оценивают не менее трех экспертов.

Распределение материалов должно гарантировать отсутствие конфликта интересов.

Эксперты оценивают полученные материалы по критериям актуальности и результативности на унифицированном бланке (Приложение) и передают экспертные заключения в экспертную комиссию.

По каждому из критериев может быть дана одна из трех оценок:

соответствует – не соответствует – необходимая для оценки информация отсутствует.

	Компоненты экспертизы	Соответствие критерию
1. Критерии актуальности практики		
1.1	Резюме практики показывает, что она обеспечивает подготовку кадров, необходимых для решения задач технологического развития экономики и промышленного роста, соответствие квалификации выпускников требованиям работодателей и рынка труда	
1.2	Практика является новой и (или) содержит новые проектные идеи, ранее не описанные способы, механизмы деятельности	
1.3	Практика показала успешность в современных условиях (не является устаревшей)	

	Компоненты экспертизы	Соответствие критерию
2. Критерии результативности практики		
2.1	Полученные результаты, в т. ч. разработанные и апробированные содержание, способы, механизмы деятельности, значимы для иных организаций, регионов, отраслей	
2.2	Используемые показатели (критерии, индикаторы) результативности валидны и надежны	
2.3	Имеется возможность адаптации для применения в иных регионах, отраслях, организациях	

Результат экспертизы

Заявка **допущена (не допущена)** к следующему этапу формирования базы данных лучших практик.

Правила проведения экспертизы и определения ее результатов

Заявка допускается к следующему этапу отбора, если большинством экспертов установлено ее соответствие не менее чем четырем критериям, а по двум указано, что необходимая для оценки информация отсутствует.

Наличие хотя бы одной отрицательной оценки у большинства экспертов означает отклонение заявки. В том случае, если отрицательная оценка дана экспертами по разным критериям, назначается дополнительная экспертиза.

При необходимости эксперт может высказать особое мнение: допустить к следующему этапу при условии...; при апробации (реализации) практики обратить внимание на..., результаты представить в 2018 году и т. п.

**Методика итогового отбора лучших практик
подготовки, повышения квалификации и
переподготовки рабочих кадров**

1. Общие положения

В соответствии с «Порядком формирования базы данных лучших практик предприятий и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров с учетом лучших отечественных и международных практик» (утв. приказом АНО НАРК от 7 июня 2017 г. № 55/17-ПР, далее – Порядок, Лучшие практики) отбор лучших практик осуществляется для решения следующих задач:

создание условий для продвижения и тиражирования
Лучших практик;

поддержка Лучших практик;

повышение престижа рабочих профессий.

Отбор Лучших практик проводится в шести номинациях:

«Мы – партнеры»: государственно-частное, муниципально-частное партнерство в профессиональном образовании; взаимодействие образовательных организаций и работодателей;

«Электронное образование для поколения NEXT»: применение электронного обучения и информационных коммуникационных технологий в подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена;

«Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов»: применение профессиональных

стандартов и независимой оценки квалификаций в подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена;

«Кадры профессионального образования»: подготовка и повышение квалификации педагогических и руководящих работников профессионального обучения, СПО и ДПО, мотивация персонала, привлечение к преподаванию специалистов-практиков, подготовка и организация деятельности наставников на производстве;

«От профессионального выбора к успешной карьере»: профориентационная деятельность, поддержка профессионального развития обучающихся по программам профессионального обучения, СПО и ДПО.

«Равные возможности»: профессиональное образование и трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В итоговом отборе принимают участие заявки, прошедшие предварительный этап отбора (отбор на основе краткого описания практики), при наличии полного описания практики, подготовленного в соответствии с требованиями к структуре описания, предусмотренными Порядком.

Для проведения итогового отбора создается жюри. В состав жюри входят председатель жюри, заместитель председателя жюри, члены жюри. Жюри формируется из представителей учредителей Национального агентства развития квалификаций, общественных организаций и объединений работодателей, иных заинтересованных организаций и ведомств. Состав жюри утверждается приказом генерального директора НАРК.

Итоговый отбор проводится в два этапа: 1) экспертиза заявок; 2) заседание жюри.

2. Организация и проведение экспертизы заявок: 1-й этап итогового отбора

Экспертиза осуществляется специалистами из числа членов жюри и привлеченными специалистами. Практики распределяются между экспертами с учетом их компетенции так, что практики, представленные в одной номинации, оценивает группа экспертов постоянного состава (не менее трех человек). Экспертиза проводится с использованием унифицированного бланка (Приложение).

По результатам экспертизы последовательно формируется список практик, включенных в базу данных Лучших практик и шорт-лист для определения победителей в каждой номинации.

2.1. Формирование списка практик, включенных в базу данных Лучших практик

Эксперты оценивают практики по критериям актуальности, результативности и тиражируемости (таблица 1).

Таблица 1.

Критерии включения практики в базу данных Лучших практик

	Критерии	Соответствие критерию
1. Критерии актуальности практики		
1.1	Практика обеспечивает подготовку кадров, необходимых для решения задач технологического развития экономики и промышленного роста, соответствие квалификации выпускников требованиям работодателей и рынка труда	<i>да – нет</i>
1.2	Предлагаемое решение (разработанные и апробированные содержание, способы, механизмы деятельности и т. п.) значимо для иных организаций, регионов, отраслей	<i>да – нет</i>

	Критерии	Соответствие критерию
1.3	Практика основана на обобщении ранее известного опыта, его применении в новых условиях или является новой, содержит новые проектные идеи, механизмы деятельности	<i>да – нет</i>
1.4	Практика соответствует действующему законодательству, современным социальным и экономическим условиям (не является устаревшей)	<i>да – нет</i>
2. Критерии результативности практики		
2.1	Используемые показатели (критерии, индикаторы) результативности валидны и надежны	<i>да – нет</i>
2.2	Полученные результаты стабильны и подтверждают эффективность разработанного решения	<i>да – нет</i>
3. Критерии тиражируемости практики		
3.1	Практика может быть использована (адаптирована) для применения в иных организациях, регионах, отраслях	<i>да – нет</i>
3.2	Подготовленное описание позволяет построить алгоритм внедрения; комплект нормативных и (или) методических документов достаточен для тиражирования практики	<i>да – нет</i>
3.3	Источники и (или) объемы финансирования, необходимые для устойчивого функционирования практики, доступны для ее внедрения в иных условиях деятельности	<i>да – нет</i>
Вывод: <i>практика рекомендована (не рекомендована) для включения в базу данных Лучших практик</i>		

Практика считается включенной в базу данных при условии ее положительной оценки по всем критериям не менее чем $\frac{2}{3}$ экспертов.

2.2. Формирование шорт-листа для определения победителей в номинациях

Из списка практик, включенных в базу данных Лучших практик, эксперт может выбрать и включить в шорт-лист не более двух практик–финалистов в номинации или рекомендовать не определять победителя в номинации.

При определении практик–финалистов они должны быть оценены и ранжированы по критериям, представленным в таблице 2. Ранжирование осуществляется на основе суммарного балла, полученного практикой по всем критериям. В случае наличия одинакового суммарного балла у нескольких практик, занимающих лидирующие позиции в рейтинге, рекомендуется провести их попарное сравнение, выбрать лучшую (если это возможно) и присвоить ей более высокие рейтинговые баллы.

Рекомендация «не определять победителя» может быть дана, если в номинации представлены равноценные практики и выделить лучшую невозможно.

Таблица 2.
Критерии оценки практик для включения в шорт-лист

Критерий	1 балл	2 балла	3 балла
Масштабность внедрения	Локальный уровень внедрения: практика внедрена в одной или нескольких организациях (предприятиях)	Региональный или отраслевой уровень внедрения: практика реализуется в рамках региональной (отраслевой) системы подготовки рабочих кадров	Межрегиональный или межотраслевой: практика внедрена в организациях (на предприятиях) из различных регионов и (или) отраслей

Критерий	1 балл	2 балла	3 балла
Новизна практики	Практика основана на обобщении ранее известного опыта, его применении в новых условиях	Практика содержит один или несколько новых элементов (прием, технологию, оптимизированную организационно-управленческую модель, модернизированное содержание подготовки и т. п.), отличающих ее от ранее известных практик	Практика содержит принципиально новую(ые) проектную(ые) идею(и) и комплексное решение
Эффективность практики	Описание практики содержит информацию, подтверждающую, что ее внедрение обеспечивает:		
	образовательные эффекты	образовательные и социальные эффекты	образовательные, социальные и экономические эффекты

Практика включается в шорт-лист для определения победителей в номинации при условии ее рекомендации хотя бы одним экспертом. Рейтинговые баллы, данные практике экспертами, суммируются и указываются в шорт-листе.

3. Заседание жюри: 2-й этап итогового отбора Лучших практик

На заседании жюри представляются и рассматриваются итоги экспертизы описаний практик.

Заседание жюри ведет его председатель, а при отсутствии председателя или по его поручению – заместитель председателя; протоколирование результатов заседания осуществляет секретарь.

Для работы члены жюри получают шорт-лист для определения победителей и краткие описания включенных в шорт-лист практик. Членам жюри предварительно предоставляется возможность ознакомиться с полными описаниями практик, а также комплектами документов, обеспечивающих их тиражирование.

Решение жюри является правомочным, если в заседании приняли участие не менее 50 % его членов. При невозможности личного присутствия на заседании допускается заочное голосование или голосование представителя члена жюри по доверенности.

При определении победителей член жюри может проголосовать за одну практику в номинации. При наличии конфликта интересов член жюри обязан сообщить о нем и не принимать участия в голосовании по соответствующей номинации. Победителем признается практика, набравшая абсолютное большинство голосов. При равенстве голосов решающим является голос председателя жюри.

Жюри имеет право не определять победителя в номинации или определить несколько победителей в номинации, но не более шести победителей конкурса (включая победителей во всех номинациях).

**Методические рекомендации по актуализации
федеральных государственных образовательных
стандартов и примерных основных образовательных
программ с учетом профессиональных стандартов**

Алгоритм сопоставления ПС и ФГОС СПО

1. Формирование перечня профессиональных стандартов и обобщенных трудовых функций, сопряженных с ФГОС СПО

Несмотря на то что обновленный макет ФГОС СПО содержит приложение с перечнем ПС, использованных при его разработке, могут возникнуть ситуации, при которых необходимо самостоятельно отбирать ПС для актуализации (или разработки) ФГОС СПО, например, в случае появления новых ПС.

При поиске ПС для актуализации ФГОС СПО необходимо учитывать, что специальности или профессии профессионального образования, профессионального обучения могут соответствовать:

- один профессиональный стандарт, имеющий одинаковое с ФГОС или синонимичное название;
- часть профессионального стандарта (например, одна из описанных в нем обобщенных трудовых функций);
- несколько профессиональных стандартов, каждый из которых отражает, например, специфику деятельности в той или иной отрасли или описывает одну из квалификаций, осваиваемых рамках образовательной программы.

В предварительно отобранном профессиональном стандарте надо проанализировать функциональную карту вида профессиональной деятельности (раздел 2) и выбрать соответствующие направленности (профилю) программы трудовые функции, уровень квалификации которых не превышает возможности образовательной программы. Правильность выбора уточняется на основе требований к образованию и обу-

чению, определенных профессиональным стандартом для каждой обобщенной трудовой функции в разделе 3.

Определение ПС и входящих в него (в них) ОТФ, подготовка к выполнению которых может осуществляться при освоении той или иной профессии (специальности) СПО, проводится путем экспертного обсуждения. В число экспертов должны входить специалисты, хорошо осведомленные в содержании данной профессиональной деятельности (представители СПК или эксперты, рекомендованные СПК), и специалисты в области среднего профессионального образования (подготовки по рассматриваемой профессии или специальности) – эксперты ФУМО.

Целесообразность использования ПС для актуализации ФГОС СПО определяется путем последовательного сопоставления структурных элементов ПС и ФГОС СПО, причем на каждом последующем шаге происходит уточнение и (или) проверка выбора, сделанного ранее. Типовая последовательность действий, объекты анализа и признаки выбора ПС приведены в таблице 1.

Таблица 1.

Выбор ПС и ОТФ, сопряженных с ФГОС СПО

№	Объект анализа в ПС	Объект анализа образовательной программы. Признаки необходимости использования ПС для разработки (актуализации) образовательной программы
1	Наименование ПС и вида профессиональной деятельности	Одноименные или близкие по смыслу наименования специальности (профессии) СПО, профессии профессионального обучения, направленности ДПП и ПС
2	Наименования ОТФ (ТФ), возможные наименования должностей	Соответствие ОТФ (при необходимости можно проанализировать наименования трудовых функций – ТФ) направленности (профилю) образовательной программы (для СПО – видам деятельности, перечисленным в ФГОС СПО).

№	Объект анализа в ПС	<p>Объект анализа образовательной программы.</p> <p>Признаки необходимости использования ПС для разработки (актуализации) образовательной программы</p>
3	Уровень квалификации ОТФ	<p>Подсказкой при выборе ОТФ может быть соответствие возможных наименований должностей квалификации, присваиваемой в соответствии с ФГОС СПО (для программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих, программ профобучения, ДПП профессиональной переподготовки)</p> <p>Соответствие уровня квалификации возможностям образовательной программы СПО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих – как правило, 4-й уровень; - программы подготовки специалистов среднего звена: базовая подготовка – как правило, 5-й уровень, углубленная подготовка может обеспечивать 6-й уровень; необходимо дифференцировать с высшим образованием – программами бакалавриата. <p>В рамках программы могут осваиваться и ОТФ (ТФ) более низкого уровня, например, связанные с выполнением подготовительных и вспомогательных работ или с освоением профессии рабочего в рамках программы подготовки специалистов среднего звена</p>
4	Требования к образованию для выполнения ОТФ	В соответствии с уровнем и (или) видом образовательной программы
5	Требования к опыту практической работы для выполнения ОТФ	Как правило, отсутствуют (или – не более 1 года)

В таблице приведены типовые варианты сопряжения ПС и ФГОС, они могут служить ориентиром для экспертов, однако исключение ПС и (или) ОТФ, не соответствующих указанным признакам, из дальнейшего рассмотрения не может быть формальным (механическим):

- если информация ПС об уровне квалификации, требованиях к образованию или опыту работы отличается от указанной в столбце 2 данной таблицы, но, по мнению экспертов, ОТФ соответствует области профессиональной деятельности, ее освоение целесообразно и возможно в рамках соответствующей программы СПО, такую ОТФ не следует исключать из рассмотрения;

- если в ПС по рассматриваемой ОТФ указаны требования к опыту выполнения работ более низкого уровня квалификации, чем осваиваемый в рамках ОПОП, то ОТФ, скорее всего, нельзя исключать из рассмотрения;

- если в ПС описана ОТФ 6-го уровня квалификации, для освоения которой необходимо высшее образование – бакалавриат (требования к опыту работы не предъявляются) или СПО и опыт работы, то ФГОС СПО, скорее всего, не должен ориентировать на обеспечение готовности выпускников к выполнению данной ОТФ, что не исключает знакомства студентов с соответствующей деятельностью в процессе обучения.

Решение необходимо принимать на основе общего согласия экспертов (при отсутствии принципиальных возражений у большинства разработчиков – представителей заинтересованных сторон).

2. Определение необходимости актуализации ФГОС СПО

Для определения необходимости доработки ФГОС СПО в целях обеспечения учета положений ПС надо провести сравнительный анализ соотнесенных элементов («единиц») данных документов (таблица 2).

Таблица 2.

*Сопоставление «единиц» профессиональных стандартов и
ФГОС СПО*

Положения ПС	ФГОС СПО
Обобщенные трудовые функции (ОТФ) или трудовые функции (ТФ)	Виды деятельности, иногда профессиональные компетенции
Трудовые функции по каждой ОТФ или трудовые действия. Иногда необходимые умения	Профессиональные компетенции по каждому виду деятельности
Необходимые умения	Уметь
Необходимые знания	Знать

В силу разной степени обобщенности формулировок ОТФ и ТФ в профессиональных стандартах виду деятельности ФГОС СПО в ПС может соответствовать ОТФ (одна или несколько) или ТФ (одна или несколько). Профессиональным компетенциям могут соответствовать ОТФ или ТФ, а также трудовые действия. Порой для определения необходимости коррекции ПК бывает необходимо проанализировать и перечни умений.

2.1. Последовательность определения необходимости коррекции перечня и наименований видов деятельности и требований к профессиональным компетенциям выпускников

1) Определить, все ли ОТФ, отобранные на первом этапе, нашли отражение в ФГОС СПО и каким видам деятельности они соответствуют.

Для решения задачи необходимо сопоставить ОТФ с видами деятельности из ФГОС СПО. Содержание ОТФ уточняется на основе анализа трудовых функций, трудовых действий, умений, необходимых для ее выполнения, содержание вида деятельности – путем анализа соответствующих ему ПК.

В результате сопоставления может выясниться следующее:

- все ОТФ представлены в ФГОС СПО;
- одна или несколько из рассматриваемых ОТФ не представлены в ФГОС СПО. В этом случае эксперты должны обсудить вопрос о необходимости дополнения перечня видов деятельности в ФГОС СПО. Решение ввести новый вид деятельности принимается в том случае, когда без овладения им невозможно начало трудовой деятельности или если его освоение значительно повышает профессиональную мобильность выпускника и возможно в рамках предусмотренного ФГОС СПО срока обучения (часов обязательной части программы).

Также может оказаться, что не все виды деятельности, перечисленные в ФГОС СПО, относятся к рассматриваемому(ым) ПС (они могут быть описаны в других, в т. ч. еще не разработанных ПС). Такие виды деятельности исключаются из дальнейшего рассмотрения.

В результате анализа делается вывод о необходимости дополнения перечня видов деятельности или ее отсутствии. При первом варианте определяется, какие ОТФ из ПС и виды деятельности из ФГОС СПО будут рассматриваться далее.

2) Определить, необходима ли коррекция наименований видов деятельности, а также перечней и наименований профессиональных компетенций выпускников.

Определение необходимости коррекции наименований видов деятельности, перечней и наименований ПК выпускников в ФГОС СПО проводится на основе их сопоставления с перечнями и наименованиями ОТФ и ТФ или трудовых действий, а иногда – умений профессионального(ых) стандарта(ов).

При сопоставлении необходимо учитывать, что формулировки требований ФГОС СПО и профессиональных

стандартов могут не совпадать текстуально, но быть идентичными по смыслу.

На основании сопоставления можно сделать следующие выводы:

- требования ФГОС СПО соответствуют положениям ПС, коррекция не требуется;

- требования ФГОС СПО по объему меньше требований ПС, но достаточны для трудоустройства выпускников, коррекция не требуется;

- требования ФГОС СПО не в полной мере соответствуют ПС, необходимы:

- дополнение перечня ПК по видам деятельности и расширение практического опыта, обеспечивающего их освоение;
- исключение из ФГОС СПО устаревших требований или корректировка формулировок видов деятельности и ПК.

2.2. Определение необходимости коррекции требований к умениям и знаниям

Оценку соответствия требований ФГОС СПО к умениям и знаниям положениям ПС можно проводить аналогично оценке соответствия перечня видов деятельности и профессиональных компетенций выпускников. При этом надо учесть, что прикладные умения и знания в ФГОС СПО отнесены к профессиональным модулям, каждый из которых обеспечивает подготовку к тому или иному виду деятельности. Умения и знания общепрофессионального характера отнесены к дисциплинам.

При проведении сравнения важно найти значимые с точки зрения выполнения трудовых функций умения и знания, не указанные в ФГОС СПО, а также проверить современность используемой терминологии.

На основании сопоставления можно сделать следующие выводы:

– требования ФГОС СПО соответствуют положениям ПС, коррекция не требуется;

– требования ФГОС СПО по объему меньше требований ПС, но достаточны для освоения ВД и ПК, коррекция не требуется;

– требования ФГОС СПО не в полной мере соответствуют ПС, поэтому целесообразны:

- конкретизация, расширение и (или) углубление знаний и умений, предусмотренных ФГОС СПО;
- исключение из ФГОС СПО устаревших требований или корректировка их формулировок.

Алгоритм сопоставления ПС и ПООП СПО

При проведении сопоставительного анализа из ПООП СПО нужно выбрать примерные программы профессиональных модулей и программы производственной практики (при наличии), т. к. именно эти элементы ПООП в первую очередь ориентированы на формирование профессиональных компетенций, обеспечивающих получение соответствующей квалификации.

Для подготовки выводов о необходимости или нецелесообразности актуализации ПООП СПО с учетом ПС должен быть проведен сравнительный анализ документов, в том числе:

1) оценка соответствия требований к квалификации (результатов освоения профессиональных модулей: профессиональных компетенций, практического опыта, умений и знаний, предусмотренных ПООП) требованиям ПС;

2) оценка соответствия объема практики, предусмотренного ПООП, требованиям ПС к практическому опыту;

3) оценка соответствия перечня и содержания профессиональных модулей, времени, отведенного на их освоение, планируемым результатам освоения программы;

4) оценка соответствия требований к условиям реализации образовательной программы положениям ПС (оборудованию, технологиям, предусмотренным характеристикой квалификации);

5) оценка соответствия критериев и методов оценки результатов освоения программ профессиональных модулей компетентностному подходу и требованиям валидности.

Ниже приведены более подробные характеристики действий по сравнению ПС и ПООП СПО.

1) При проведении сравнительного анализа требований к результатам освоения ПМ (ПК, практический опыт, умения, знания) и положений ПС следует учитывать, что выявленное несоответствие не всегда предполагает обязательную актуализацию ПООП. Например, избыточность перечня знаний и умений в ПООП в сравнении с ПС не означает необходимости сокращения их числа, за исключением случаев, когда знания и умения, заданные ПООП, устарели. Также отсутствие в ПООП профессиональных компетенций, соотносимых с ТФ или ТД ПС, не всегда служит основанием для расширения списка ПК, т. к. их формирование может выходить за рамки возможностей образовательной программы (например, при недостаточности предусмотренного ПООП практического опыта и невозможности или нецелесообразности его расширения в пределах образовательной программы). Кроме того, не исключены случаи, когда в ходе анализа может обнаружиться некорректность положений ПС и необходимость их доработки.

2) Соответствие объема практики, предусмотренного ПООП для подготовки по каждой профессии, требованиям ПС к практическому опыту оценивается с целью определить, можно ли при установленном ПООП объеме практики и соотношении учебной и производственной практики обеспечить подготовку к выполнению соответствующих ТФ.

3) Для установления соответствия перечня и содержания ПМ, общепрофессиональных дисциплин, времени, отведенного на их освоение, планируемым результатам освоения ПООП необходимо дать оценку достаточности состава профессиональных модулей, общепрофессиональных дисциплин для достижения заявленных в ПООП результатов.

При проведении анализа важно обращать внимание на современность содержания обучения (учет последних тенденций в развитии профессиональной деятельности, отсутствие устаревших понятий и терминов, ссылок на неактуальную нормативную правовую базу). Целесообразно оценить обоснованность предусмотренного объема практических и теоретических занятий. При проведении анализа следует проверить, все ли знания отражены в тематике теоретических занятий, умения – в содержании практических занятий и видах работ на практике, практический опыт – в видах работ на практике. При этом не стоит добиваться дословного совпадения, достаточно увидеть содержательную связь результата и учебного материала, обеспечивающего его достижение. Также важно удерживать преемственность выводов: если был сделан вывод о недостаточности или избыточности требований к результатам, то и по отношению к составу содержания ПМ и общепрофессиональных дисциплин должны быть сделаны адекватные примечания (добавить или, наоборот, снять какие-либо темы, разделы).

4) Соответствие требований к условиям реализации образовательной программы положениям ПС (оборудованию, технологиям, предусмотренным характеристикой квалификации) устанавливается на основании анализа программ профессиональных модулей и общепрофессиональных дисциплин. При этом следует обратить внимание, что перечни оборудования и характеристика технологий напрямую ПС не задаются. Однако в формулировках ТД, необходимых умений указаны объекты, на которые направлена профессиональная деятельность. В перечне необходимых

знаний, как правило, приведены современные технологии, оборудование, инструменты, применяемые при выполнении трудовых функций и соответствующие актуальному состоянию характеризующей профессиональной деятельности.

5) Работа по установлению соответствия критериев и методов оценки результатов освоения программ профессиональных модулей требованиям валидности предполагает ответ на два ключевых вопроса:

- какие методы и инструменты оценки (оценочные средства) предусмотрены для оценивания результатов освоения ПМ;

- можно ли при помощи предложенных в ПООП оценочных средств оценить наличие ПК у обучающихся.

Макет оценочного средства для итоговой аттестации по образовательным программам профессионального обучения, СПО И ДПО, соответствующий требованиям независимой оценки квалификации

1. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА

1.1. Профессия (специальность) СПО *(заполняется только для программ СПО)* _____

Квалификация(и) в соответствии с ФГОС СПО _____

Вид(ы) деятельности в соответствии с ФГОС СПО *(заполняется только для программ СПО)* _____

Квалификация(и) в соответствии с профессиональным стандартом _____

Наименование и реквизиты профессионального стандарта _____

1.2. Сопряжение положений ПС и требований ФГОС СПО, образовательной программы

Положения ПС	Требования ФГОС СПО, ОП
Квалификация(и)	Вид(ы) деятельности
<i>ТФ (ТД)</i>	<i>ПК</i>
<i>умения</i>	<i>умения</i>
<i>знания</i>	<i>знания</i>

1.3. Спецификация заданий для теоретического этапа

Знания, умения	Критерии оценки	Тип и № задания
1	2	3

Общая информация по структуре заданий для теоретического этапа

профессионального экзамена:

количество заданий с выбором ответа: _____;

количество заданий с открытым ответом: _____;

количество заданий на установление соответствия: _____;

количество заданий на установление последовательности: _____;

_____;

время выполнения заданий для теоретического этапа экзамена: _____.

1.4. Спецификация заданий для практического этапа

Компетенции	Критерии оценки	Тип и № задания (практическое задание, задание для оформления и защиты портфолио)
1	2	3

1.5. Материально-техническое обеспечение проведения экзамена:

а) материально-технические ресурсы для обеспечения теоретического этапа

профессионального экзамена: _____

помещение, инвентарь, компьютерная техника и оргтехника, программное обеспечение, канцелярские принадлежности и другие

б) материально-технические ресурсы для обеспечения практического этапа

профессионального экзамена: _____

оборудование, инструмент, оснастка, материалы, средства индивидуальной защиты, экзаменационные образцы и другие

1.6. Кадровое обеспечение проведения экзамена:

требования к квалификации и опыту работы, особые требования к экзаменаторам

2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ЭТАПА ЭКЗАМЕНА

Задания с выбором ответа

Задача (вопрос) _____.

Варианты ответов:

1. _____ 2. _____ 3. _____
4. _____ 5. _____

Задания на установление последовательности

Задача (вопрос) _____.

Запишите ответ в виде последовательности объектов/понятий.

Объекты/понятия:

1. _____ 2. _____ 3. _____
4. _____ 5. _____

Задания на установление соответствия

Задача (вопрос) _____.

Проставьте линиями связи между объектами.

Объекты:

- | | |
|----------|----------|
| 1. _____ | А. _____ |
| 2. _____ | Б. _____ |
| 3. _____ | В. _____ |
| | Г. _____ |

Задания с открытым ответом

Решите задачу, ответьте на вопрос, запишите ответ

Правильные варианты ответа (для заданий первых трех типов), модельные ответы и (или) критерии оценки выполнения заданий с открытым ответом приводятся в ключе к тесту.

Ключ к тесту

№ задания	Правильные варианты ответа, модельные ответы и (или) критерии оценки	Вес задания или баллы, начисляемые за верный ответ
		<i>Столбец используется при наличии заданий, имеющих разный вес</i>

3. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКОГО ЭТАПА ЭКЗАМЕНА

Практическое задание

(задание, выполняемое в реальных или модельных условиях)

ЗАДАНИЕ № ____

Проверяемые компетенции: _____

Задание: _____

Условия выполнения задания

Место (время) выполнения задания _____

на рабочем месте, например, в цеху организации (предприятия), мастерской ОУ (ресурсного центра), организации, предприятия, на полигоне, в учебной фирме, учебной аудитории и т. п.

Максимальное время выполнения задания: _____ мин./час.

Вы можете воспользоваться _____

указать используемое оборудование (инвентарь), расходные материалы, литературу и другие источники, информационно-коммуникационные технологии и пр.

Критерии оценки: _____

При необходимости приводится форма оценочной ведомости (бланк для оценки)

Положительное решение принимается при _____
*Указывается, при
каких результатах
задание считается
выполненным*

Задание для оформления и защиты портфолио

ЗАДАНИЕ № _____

Проверяемые компетенции: _____

Задание: _____
*соберите, оформите и представьте проект (исследование,
портфолио работ (результатов работ) и (или) документов),
отражающее овладение проверяемыми компетенциями*

Требования к структуре и оформлению портфолио (проекта, исследования):

перечисляются конкретные документы, работы, результаты выполненных работ, которые должны войти в портфолио, с указанием формы их представления и другое

Типовые вопросы для собеседования по материалам портфолио (проекта, исследования) *(если предусмотрена защита портфолио)*:

Критерии оценки, в том числе модельные ответы на типовые вопросы для собеседования

При определении критериев оценки рассматривается соответствие продуктов, представленных в портфолио (документов, подтверждающих опыт выполнения работ), проекта или исследования требованиям к результатам соответствующей деятельности.

Критерии оценки защиты (собеседования) должны позволять оценить достоверность информации портфолио, самостоятельность выполнения проекта, исследования, иных работ. Для определения критериев оценки защиты (собеседования) необходимо сформулировать модельные ответы на типовые вопросы.

При необходимости приводится форма оценочной ведомости (бланка для оценки).

Положительное решение принимается при _____
*указывается, при ка-
ких результатах за-
дание считается
выполненным*

4. ПРАВИЛА ОБРАБОТКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКЗАМЕНА

Положительное решение о результатах экзамена по профес-
сии _____
принимается при _____
*указывается, при каких результатах выполне-
ния задания экзамен считается пройденным
положительно*

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ, ОСНОВНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Разработка оценочных заданий для практического этапа профессионального экзамена

Начинать разработку ОС целесообразно с формирования оценочных заданий, предусмотренных для практического этапа экзамена, в связи с его ключевой ролью в процедуре итоговой аттестации. Предметом оценки на практическом этапе экзамена являются ПК. При этом одно задание может оценивать овладение одной ПК или несколькими. Целесообразность оценки каждой ПК в отдельности или их группировки в целях оценивания одним заданием сразу нескольких ПК определяется разработчиками.

Разработка ОС предполагает заполнение макета, однако перед его непосредственным заполнением полезно выполнить несколько вспомогательных шагов.

Шаг 1. Определить объект оценки. Оценить ПК возможно через оценивание

- полученного продукта деятельности,
- выполненного процесса деятельности,
- продукта и процесса деятельности одновременно.

Соответственно, продукт деятельности, процесс деятельности или процесс и продукт деятельности одновременно и будут являться объектами оценивания. При этом требования к качеству объектов оценивания станут основанием для выделения критериев оценки выполнения ТФ, ТД.

Продукт деятельности может представляться готовым или создаваться «здесь и сейчас». Последний вариант обеспечивает уверенность экзаменационной комиссии в самостоятельности создания продукта, но такой подход невозможен, если получение результата требует длительного времени.

Шаг 2. Установить:

- какое время необходимо для выполнения заданий. При этом определяется то количество времени, которое реально потребуется для выполнения задания, независимо от того, можно ли выполнить его, не выходя за временные ограничения экзамена;

- где ТФ, ТД, которые обеспечиваются соответствующей ПК, могут выполняться (возможно ли / целесообразно ли их выполнение в модельных, имитационных условиях, или необходимы условия реальной профессиональной деятельности);

- в каких условиях (на каком оборудовании, какими материалами и т. д.) должен / может пользоваться обучающийся.

Шаг 3. На основании анализа условий и ресурсов, необходимых для выполнения заданий, выбрать метод оценивания и тип заданий.

К методам оценивания на практическом этапе относятся:

- выполнение практического задания на экзамене, в т. ч. разработка и защита проекта (модели, подхода, решения и т. п.);
- анализ портфолио документов, подтверждающих выполнение соответствующих видов работ обучающимся на установленном для данной квалификации уровне требований к качеству их выполнения.

Если время, необходимое для выполнения заданий, позволяет выполнить их «здесь и сейчас», не требуется сложное, дорогостоящее оборудование и материалы, то такое задание(я) выполняется непосредственно на экзамене. Если время, необходимое для выполнения ТФ, ТД, обеспечиваемых соответствующей ПК, не позволяет выполнить их «здесь и сейчас», или невозможно обеспечить требуемую для выполнения ТФ, ТД ресурсную базу, то целесообразно как метод оценивания использовать анализ портфолио, в состав которого могут войти:

- продукт, созданный вне экзамена (в том числе, проекты, отчеты о НИР, фотографии, видеозаписи выполнения работы (фрагмента работы) и др.);
- документы, подтверждающие готовность обучающегося к выполнению соответствующих ТД, ТФ.

Возможны сочетания нескольких методов оценивания. Экзамен, на котором оценивается овладение несколькими трудовыми функциями, может, например, состоять из выполнения практического задания и презентации (защиты) портфолио.

Нецелесообразно делать анализ портфолио единственным методом оценивания, проводить оценку профессиональной квалификации только на основе продуктов дея-

тельности, созданных «вне экзамена». Более приемлемый вариант – дополнить представление портфолио выполнением какого-либо задания непосредственно на экзамене.

Двум методам оценивания соответствуют два типа задания, предусмотренные макетом ОС: практическое задание или портфолио.

Количество заданий зависит от того, какая оценка выбрана разработчиками – комплексная (одним заданием проверить выполнение вида деятельности в целом) или поэлементная (отдельное задание для каждой ПК).

Шаг 4. Разработать критерии оценки выполнения заданий.

Критерии – это признаки, на основании которых проводится оценка объекта оценивания (индикаторы того, что ПК сформированы). Критерии позволяют однозначно ответить на вопрос: выполнено или не выполнено задание. Объективность критериев обеспечивается, если они содержат ссылку на соответствие процесса или продукта деятельности:

- нормам ГОСТ, СНиП, технических регламентов, правил техники безопасности, (других документов, устанавливающих требования к качеству результата или процесса деятельности, например, технологической карте);
- требованиям к скорости выполнения соответствующих ТФ, ТД, допустимому объему затрат на выполнение деятельности (получение ее продукта);
- требуемым моделям профессионального поведения и др.

Критерий может как содержать ссылку на соответствующую норму (например, номер государственного стандарта: соответствие ГОСТ Р 8.568-97, ГОСТ Р 51672), так и приводить конкретное значение (например, «Разность длин диагоналей прямоугольных рамочных элементов не превышает 2,0 мм»). Если отсутствует нормативно закрепленный эталон продукта или процесса (к примеру, ГОСТ), можно

использовать качественные характеристики продукта или процесса (правильность, точность, рациональность, результативность, обоснованность и т. д.) или указать вид требований (например, соответствие требованиям к оформлению технической документации; соответствие проведенного занятия возрастным, половым и индивидуальным особенностям обучающихся). В этом случае в дальнейшем будет необходимо самостоятельно установить эти требования на основе предварительно разработанного формализованного описания продукта или процесса деятельности (задать «эталон» выполнения ТД, ТФ).

Формулировка критериев оценки результата выполнения практических заданий осуществляется с учетом следующих правил.

- Правило диагностируемости: формулировка должна позволять давать достоверную (надежную) и объективную (независимую от частного мнения или отдельных суждений) оценку.

- Правило малых чисел: критериев не должно быть много.

- Правило «прозрачности» критериев – они должны быть понятны не только для экзаменаторов (экспертов), но и для наблюдателей и соискателей.

Задание считается выполненным при соответствии полученного результата всем установленным критериям оценивания.

Если оценка проводится на основании портфолио документов, надо описать критерии его оценки, а также критерии оценки процесса защиты (если она предусмотрена).

Вопросы, используемые для организации собеседования по портфолио, должны быть стандартизированы. Рекомендуется также привести модельные ответы на эти вопросы в целях объективизации оценивания, минимизации расходов в позиции экзаменаторов.

Результат выполнения вспомогательных шагов можно для удобства оформить в табличной форме

Оцениваемые ТФ, ТД	Объект оценки	Время, место, ресурсы, необходимые для выполнения ТФ, ТД	Метод оценивания

После выполнения предварительных действий можно переходить к оформлению макета ОС.

В пункте 1.1 указывается область применения оценочных средств. Она содержит наименование профессиональной квалификации, реквизиты соответствующего профессионального стандарта, уровень квалификации.

Пункты 1.2 и 1.3 содержат информацию об инструментах оценивания, используемых для оценки соответствующей квалификации. К инструментам оценки отнесены: предметы оценки, критерии оценивания и типы заданий, соответствующие каждому из предметов оценивания. Инструменты оценивания позволяют составлять различные комбинации заданий для различных траекторий проведения профессионального экзамена.

Поскольку первоначально разрабатываются инструменты оценивания для практического этапа экзамена, на основании проделанного ранее анализа заполняется таблица 1.3 (таблица 1.2 будет заполнена по результатам работы над оценочными заданиями теоретического этапа).

В п. 1.4 входит описание требований к материально-техническому обеспечению оценочных мероприятий – характеристика рабочего места, оборудования, необходимого для проведения соответствующего этапа профессионального экзамена. Этот пункт может быть заполнен на основании

работы, проделанной на 2-м шаге (графа 3 вспомогательной таблицы). В п. 1.5 приводятся требования к экзаменаторам.

После заполнения пунктов 1.1–1.5 разрабатываются формулировки для заданий практического этапа экзамена и оформляются соответствующие шаблоны.

Формулировка практического задания обычно содержит конкретную профессиональную задачу, решение которой требует проверяемых ПК, при необходимости она может включать в качестве приложения набор документов, материалов, дающих развернутую характеристику ситуации (кейс).

Практическое задание может быть типовым и предполагать различные варианты (например, в зависимости от типа оборудования или вида получаемой продукции). Допустимы случаи, когда каждый вариант является самостоятельным заданием. Типовое задание и варианты чаще применяются в случае, если часть экзамена – непосредственное выполнение ТД, ТФ, часть – анализ портфолио, в состав которого входит информация о выполнении ТД, ТФ на другом оборудовании, с применением других инструментов, методик и др. Наличие вариантов практических заданий не связано с задачей избежать повторов при оценивании разных соискателей, как в ситуации теоретического экзамена, поскольку на практическом этапе важно, чтобы все соискатели выполняли те ТФ, ТД, которые предусмотрены ПК, в соответствии с установленными требованиями к их объему и качеству. Варианты возникают по причине вариативности предметов труда, типов продукции, технических характеристик оборудования, программного обеспечения и др.

Разработка оценочных заданий для теоретического этапа профессионального экзамена

Алгоритм разработки теста для профессионального экзамена так же, как и заданий практической части, включает несколько шагов.

Шаг 1. Определить предмет оценивания. На этом шаге отбираются те умения и знания, которые являются фундаментом ПК, играют определяющую роль в обеспечении успешности и продуктивности деятельности, минимизируют риски ошибок и сбоев.

Правилами тестирования установлено, что каждое задание теста должно быть функционально завершенным, т. е. должно проверять конкретное знание, умение. Однако если умение сопоставлено со знанием (фактически является формой применения знания), то они могут быть объединены в один предмет оценки. В этом случае мы проверяем знание через оценку умения, но тогда и содержание задания должно быть направлено не на воспроизведение информации, а на решение задачи, требующей привлечения этой информации в качестве инструмента. Соблюдение логики в отборе предметов оценивания и их комплектации обеспечит в дальнейшем четкость и точность отбора тестовых заданий.

Шаг 2. Выбрать тип и количество заданий для каждого предмета оценки. Наиболее распространенными являются задания закрытой формы. Их преимущество состоит в том, что они практически исключают «слепые» ошибки или ошибки, связанные с нарушением норм русского языка. Для заданий закрытой формы легче всего задать эталонный ответ.

Однако не всегда задания такой формы соответствуют предмету оценивания. Например, если проверяется знание основных стадий технологического процесса, алгоритм их выполнения, то более уместным будет задание на установление правильной последовательности. Если принципиально важно оценить корректность использования профессиональной терминологии (в том числе грамотность ее употребления с точки зрения русского языка, например, при оценке квалификации секретаря руководителя), возможно, предпочтительным будет задание открытой формы.

Требование разнообразия типов заданий не установлено, соответственно, разработчики могут использовать в

тесте как все четыре типа тестовых заданий, так и только один из них. Определение количества заданий для проверки одного предмета оценивания следует проводить с учетом необходимости обеспечить получение нескольких различных вариантов теста. Соответственно, для каждого предмета оценивания должно быть предусмотрено несколько тестовых заданий, близких по содержанию и уровню сложности.

Количество тестовых заданий в тесте (эта величина называется длиной теста) должно быть рассчитано на среднее время тестирования, которое составляет не более 60–90 минут. Тестологи говорят, что надежным тест будет при длине не менее чем в 50 заданий. Количество заданий в базе данных тестовых заданий должно быть примерно в 10–20 раз больше усредненной длины теста.

Шаг 3. Составить тестовые задания. При разработке тестовых заданий нужно учитывать

- требования к их формулировке и оформлению;
- требования к их содержанию.

При *выборе формулировки тестового задания* целесообразно руководствоваться несколькими правилами.

✓ Тестовое задание формулируется ясно и четко, не допускает двусмысленного толкования.

✓ Формулировка тестового задания должна быть ориентирована на получение от тестируемого однозначного заключения. Желательно добиваться ясности и простоты изложения вопроса, не упрощая при этом его содержания.

✓ Ответы к заданиям закрытой формы должны быть одинаковой формы и длины, одинаково привлекательны для выбора.

✓ В каждом задании закрытой формы количество дистракторов (отвлекающих ответов) должно быть от четырех до шести. Дистракторы должны быть правдоподобными и равнопривлекательными.

✓ Из ответа к одному тестовому заданию нельзя получать каким-либо образом ответ к другому заданию.

✓ Задания закрытого типа с альтернативными ответами (с двумя ответами: «да – нет», «правильно – неправильно») имеют очень высокий процент угадывания (50 %), их использование в тесте считается неэффективным.

✓ Следует избегать тестовых заданий открытой формы, которые требуют от испытуемых развернутых выкладок или развернутого ответа. Для таких заданий трудно задать модельный ответ.

Разрабатывая содержание тестовых заданий, полезно руководствоваться следующими рекомендациями.

1) Сложность задания должна соответствовать уровню образовательной программы.

2) Цель экзамена – не проверка памяти, а проверка готовности к применению знаний и когнитивных умений при анализе профессиональных ситуаций и выборе оптимального способа решения производственных задач.

3) Ни при каких условиях задание не должно предполагать содержания, выходящего за пределы предмета оценки.

4) Предпочтительными для тестирования в рамках НОК являются тестовые задания задачной и кейсовой формы.

Задача обычно представляется как письменная или графическая формулировка проблемной ситуации, целей, условий и требований к действиям / работам. В зависимости от оцениваемой квалификации могут использоваться разные виды задач – на нахождение значений параметров, на доказательство, на конструирование (проектирование), на оценку действий, процессов. Они могут быть вычислительными, графическими, логическими (на сравнение, на систематизацию и классификацию) и др. Графические задачи требуют работы с изображениями, чертежами, планами (картами), графиками. Результат решения задачи должен соответствовать выбору одного правильного ответа.

Суть метода кейсов состоит в том, что дается описание конкретной производственной ситуации (более развернутой, чем это предполагает задачный метод), предлагается

провести ее анализ и выбрать из предложенных вариантов ответ с наиболее эффективным решением. Сложность составления кейса в том, чтобы подобрать ситуацию, в отношении которой могут быть предложены разумные решения, и в то же время существует единственно правильное с теоретической и практической точки зрения решение. Кейсовые задания должны быть самым тщательным образом подобраны и стандартизированы, допускать строгую интерпретацию, вплоть до количественной оценки.

Шаг 4. Установить правила обработки результатов тестирования. Тестовое задание, как и практическое задание, должно иметь критерий для оценки результата выполнения. Оценку результатов тестирования лучше производить баллами. Самый простой и надежный вариант – оценка каждого задания по дихотомической системе: «правильный ответ – 1 балл, неправильный – 0 баллов».

Разработчики ОС могут установить для заданий разные «веса» (под весом понимается экспертная оценка сложности задания и его значения для оценки комплексного результата). В таком случае расчет итогового результата будет проводиться с выделением сложных заданий в особую категорию. Так, в большинстве случаев результат тестирования должен быть оценен по нормативной шкале в дихотомической оценке: «сдан – не сдан». Распределение баллов может зависеть от процента правильных ответов и может лежать в различных границах, например, результат «сдан» выставляется для границы «более 65 % правильных ответов». Однако при наличии «неравновесных» заданий, заданий «особой важности» получение 65 % без выполнения таких заданий не может обеспечить положительный результат тестирования.

Шаг 5. Заполнить спецификацию теста и ключ к тесту. На основании установленного соотношения количества, типов заданий и предметов оценки с учетом определенных «весов» для каждого задания, а также правил обработки результатов составляется спецификация теста. Наря-

ду со спецификацией обязательным элементом ОС для теоретической части экзамена является ключ к тесту, содержащий правильные ответы к каждому заданию.

Рекомендации по самоаудиту оценочного средства

Для проверки методической корректности разработанного оценочного средства можно воспользоваться приведенным ниже экспертным листом.

Экспертный лист для методического анализа примеров оценочных средства

№	Критерий	Экспертная оценка: «да – нет»	Примечание (в случае отрицательной оценки)
1	Перечень предметов оценки для теоретической части профессионального экзамена, приведенный в спецификации, достаточен для оценки результатов освоения образовательной программы		
2	Перечень предметов оценки для теоретической части профессионального экзамена, приведенный в спецификации, соответствует проверяемым ПК		
3	Перечень предметов оценки для практической части экзамена, приведенный в спецификации, достаточен для оценки результатов освоения ПМ		
4	Типы заданий, выбранные для практической части экзамена, соответствуют оцениваемым ПК		
5	Характеристика материально-технического оснащения оценочных мероприятий содержит четкие и достаточные требования к условиям, необходимым для проведения экзамена		

№	Критерий	Экспертная оценка: «да – нет»	Примечание (в случае отрица- тельной оценки)
6	Оценочные задания для теоретической части экзамена проверяют те предметы оценки, которые приведены в спецификации (оценочные средства валидны)		
7	Тестовые задания сформулированы четко и понятно, сопровождаются инструкцией		
8	Изображения (рисунки, схемы, фотографии), используемые в тестовых заданиях, сделаны качественно		
9	В ОС установлены требования ко времени проведения теоретической части экзамена, правила начисления баллов, ключ к тесту и правила подведения итогов теста		
10	Оценочные задания для практической части проверяют те предметы оценки, которые приведены в спецификации (оценочные задания валидны)		
11	Практические задания сформулированы четко и понятно		
14	Время, установленное для выполнения практических заданий, соответствует типовым требованиям ко времени выполнения работ такого типа работ		
16	Критерии оценки выполнения практических заданий объективны и диагностируемы		
17	Документы, указанные как необходимые в составе портфолио (если оно предусмотрено), обеспечивают достоверность оценки сформированных ПК		

Национальное агентство развития квалификаций выражает благодарность участникам конкурса лучших практик, экспертам региональных методических центров национальной системы квалификаций и пилотных центров повышения квалификации, разработчикам программ повышения квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения и наставников, методистам и модераторам, обеспечившим их реализацию, за большой вклад в подготовку материалов сборника.

АНО «Национальное агентство развития квалификаций»

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ: ТОЧКИ РОСТА

сборник методических и информационных материалов

Выпуск 1

Бумага мелованная. Формат А5. Печать офсетная. Тираж 2000 экз.

Заказ № 14-10.12.

ООО «Про-Принт»

107140, Москва, Леснорядский пер., д.18, стр.11

Отпечатано в типографии ООО «Буки Веди»

115093, г. Москва, Партийный переулок, д. 1, корп. 58, стр. 3, пом. 11

Тел.: (495) 926-63-96, www.bukivedi.com, info@bukivedi.com