



ПРАВИТЕЛЬСТВО АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

РЕШЕНИЕ КОЛЛЕГИИ

31 марта 2022 года

г. Архангельск

О взаимодействии профессиональных образовательных организаций и работодателей как условии обеспечения качества среднего профессионального образования

Заслушав и обсудив информацию о взаимодействии профессиональных образовательных организаций и работодателей как условии обеспечения качества среднего профессионального образования в Архангельской области, коллегия отметила.

Система среднего профессионального образования Архангельской области представлена 41 профессиональной образовательной организацией (далее – ПОО). Обучение осуществляется по 145 программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена. Образовательные программы среднего профессионального образования (далее – СПО) также реализуют филиалы и структурные подразделения образовательных организаций высшего профессионального образования.

Общий контингент обучающихся по образовательным программам государственных ПОО СПО составляет 21 219 человек, в том числе за счет средств областного бюджета – 18 337 человек.

На 2022 год государственный региональный заказ на подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями Архангельской области составит 6 846 мест (2018 год – 6 665, 2019 год – 6 715, 2020 год – 6 743, 2021 год – 6 618).

Объем средств областного бюджета, предусмотренный для предоставления субсидии на выполнение государственных заданий, в текущем году составляет 2 275 млн. рублей субсидии на иные цели, не связанные с выполнением государственных заданий, более 450,3 млн. рублей, в том числе на проведение ремонтных работ 53,9 млн. рублей.

Государственная политика в сфере профессионального образования направлена на совершенствование системы подготовки кадров, приведение ее в соответствие с потребностями экономики регионов и работодателей в квалифицированных рабочих и специалистах.

Подготовка кадров в областных государственных профессиональных образовательных организациях ориентирована на приоритетные для Архангельской области отрасли экономики: судостроительный кластер, лесопромышленный кластер, рыбопромышленный кластер, социальный кластер, агропромышленный кластер, кластер «Информационные технологии» и др.

Решением проблемы трудоустройства выпускников по полученной специальности и кадровых проблем предприятий реального сектора экономики является активная позиция работодателей в организации обучения по программе СПО, участие в разработке и реализации образовательных программ СПО и оценке качества подготовки выпускников ПОО.

Совершенствование модели подготовки рабочих кадров и специалистов с учетом реальных и перспективных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности региона является одной из задач развития системы СПО.

Система взаимодействия ПОО и работодателей определяется следующими документами:

Федеральным законом № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 10 февраля 2014 г. № 92 «Об утверждении правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования»,

федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (ФГОС СПО).

Данные документы позволяют регламентировать и контролировать образовательную деятельность ПОО.

Институциональными механизмами взаимодействия между ПОО и представителями работодателей являются:

1. Коллегиальные органы управления ПОО.

Участие работодателей требуется при формировании коллегиальных органов управления, целеполагании, проектировании и планировании; управлении всеми видами ресурсов (кадровыми, материально-техническими, финансовыми); при мониторинге процессов и результатов деятельности.

Основные задачи по привлечению работодателей к управлению образовательными организациями, реализующими программы СПО, вытекают из текста ряда статей ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 2; 10; 15, ч. 1; 26; 27, ч. 2; 96).

В практике образовательных организаций определились задачи, связанные с участием работодателей в оперативном управлении профессиональной образовательной организацией:

- формирование контрольных цифр приема;
- проектирование образовательного процесса по основным профессиональным образовательным программам; по основным программам профессионального обучения, дополнительным профессиональным программам;
- обеспечение практической части обучения (материально-техническое, кадровое, финансовое);
- обеспечение профессионального развития педагогических работников;
- обеспечение проведения оценочных процедур (промежуточной, итоговой аттестации) в образовательном процессе.

2. Договоры о сотрудничестве, включая создание структурных подразделений на базе работодателей. Структурное подразделение ПОО создается совместно с работодателем-партнером, располагается, как правило, на территории предприятия, о чем делается соответствующая запись в документах ПОО. Это может быть помещение, выделяемое работодателем и подходящее под проведение инструктажа и теоретических занятий.

3. Соглашения о государственно-частном партнерстве между предприятием/отраслью и руководством субъекта Российской Федерации, в котором ПОО может выступать третьей стороной.

- Условия, обеспечивающие эффективность работы
- деятельность направлена на принятие решений;
- равноправное участие представителей учредителя, общественно-деловых объединений, представителей работодателей, предприятий, вузов и научных организаций, родителей;
- ведущее участие в разработке документов стратегического планирования развития образовательной организации;
- включенность в реализацию основных направлений управления образовательной организацией.

4. Договоры о целевом обучении.

Работодатель как заказчик имеет возможность предъявлять требования к квалификации выпускника и контролировать качество его подготовки. Договор о целевом обучении позволяет направлять на обучение конкретное лицо, оказывать ему материальную помощь, предоставлять базу производственной практики, принимать непосредственное участие в его подготовке с тем, что выпускник в дальнейшем бы трудоустроился на направляющее его предприятие.

5. Договоры о реализации образовательных программ в сетевой форме.

На современном этапе взаимодействия ПОО с работодателями существует определенная система, включающая в себя следующие этапы.

1. Формирование потребности в кадрах.

При формировании государственного регионального заказа на подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями Архангельской области учитываются такие показатели как:

- демографическая ситуация в Архангельской области;
- состояние рынка труда Архангельской области;
- текущая и перспективная потребности организаций (работодателей) в кадрах;
- образовательные потребности жителей Архангельской области;
- возможности ПОО.

Однако данный прогноз потребности подготовки кадров не учитывает в полной мере потребности экономики региона в профессиональных кадрах с учетом реальных кадровых потребностей работодателей региона, тенденций социально-экономического развития Архангельской области, планируемых к реализации и реализуемых инвестиционных проектов, перспектив развития профессионального образования и возможности переобучения специалистов, что является следствием отсутствия:

эффективной системы прогнозирования и мониторинга кадровой потребности на рынке труда Архангельской области, в том числе в разрезе муниципальных образований, по видам экономической деятельности, уровням образования и профессиям;

эффективных механизмов взаимодействия исполнительных органов власти, органов местного самоуправления муниципальных образований, бизнес-сообщества и ПОО Архангельской области по вопросам прогнозирования кадровой потребности и технологий мониторинга трудоустройства выпускников разных уровней подготовки по полученной профессии, специальности;

инструментов регулирования баланса спроса и предложения на рынках труда муниципальных образований и научно-обоснованных механизмов формирования контрольных цифр приема на подготовку профессиональных кадров по уровням образования (высшее, среднее), укрупненным группам специальностей и профессиям для перспективных потребностей регионального рынка труда.

2. Профориентационная работа.

Навигация по востребованным и перспективным профессиям входит в число значимых механизмов кадрового обеспечения экономики региона, что обуславливает эффективную реализацию комплекса специальных мер содействия молодежи в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом ее потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на региональном рынке труда.

Требуется дальнейшего развития система сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи, которая включает в себя институциональные субъекты (исполнительные органы

государственной власти Архангельской области и органы местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, образовательные и специализированные организации, организации здравоохранения, культуры, работодатели и их объединения и другие), реализующие согласованную деятельность по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодежи на основе соответствующего нормативно-правового и программно-методического обеспечения.

3. Разработка образовательных программ.

На сегодняшний день в ПОО Архангельской области среди наиболее распространенных направлений совместной деятельности с работодателями выделяются:

определение требований к качеству подготовки специалистов, куда относится экспертиза основной образовательной программы, разработанной в соответствии с требованиями ФГОС СПО и профессионального стандарта.

включение в образовательный процесс дисциплин по рекомендациям работодателя для формирования интегративных свойств и качеств личности как наиболее значимых результатов образования, необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности.

4. Реализация образовательных программ.

Наиболее тесный и взаимопроникающий характер взаимодействия приобретает в процессе прохождения обучающимися различных практик, которые являются составными частями основной образовательной программы, и представляет собой одну из форм организации учебного процесса, заключающуюся в профессионально-практической подготовке обучающихся в условиях реальной профессиональной деятельности. Именно прохождение производственной практики обеспечивает приобретение обучающимися первого профессионального опыта работы и, тем самым, выступает в качестве «ведущего фактора, обеспечивающего эффективное формирование высокого уровня профессиональной компетентности будущих специалистов».

Успешно внедрили модель обучения, предусматривающую совмещение теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии следующие образовательные организации, в которых реализуются образовательные программы СПО:

ГБПОУ Архангельской области «Техникум судостроения машиностроения»;

ГБПОУ Архангельской области «Северодвинский техникум судостроения и судоремонта»;

ГБПОУ Архангельской области «Северодвинский техникум социальной инфраструктуры»;

ГБПОУ Архангельской области «Северодвинский техникум электромонтажа и связи»;

ГАПОУ Архангельской области «Новодвинский индустриальный техникум»;

филиал САФУ в г. Северодвинске Архангельской области.

Между ПОО и предприятиями, где обучающиеся проходят производственную практику, заключены договоры о партнерстве, сотрудничестве, прохождении производственной практики.

Так, благодаря взаимодействию ГБПОУ АО «Техникум судостроения и машиностроения» с АО «ПО Севмаш» реализуется дуальная модель профессионального образования. Одним из результатов совместной работы стало существенное увеличение контингента обучающихся в техникуме – за период с 2015 по 2021 годы количество обучающихся в техникуме увеличилось с – с 524 до 1 013 человек (на 93,3 процента).

АО «СПО “Арктика”» в 2018 – 2019 годах на своей производственной базе созданы и оснащены современным производственным оборудованием и инструментами две учебно-производственные мастерские, в которых проходят учебную практику студенты ГБПОУ Архангельской области «Северодвинский техникум электромонтажа и связи», осваивающие профессии среднего профессионального образования «Электромонтажник-схемщик», «Электро-радиомонтажник судовой». Производственная практика всех студентов техникума, осваивающих эти профессии, осуществляется на данном предприятии. За счет средств предприятия выполнен ремонт лаборатории в учебном корпусе техникума.

Активно взаимодействуют в вопросах, связанных с подготовкой квалифицированных кадров ГАПОУ Архангельской области «Новодвинский индустриальный техникум», Архангельский целлюлозно-бумажный комбинат и ООО ПКП «Титан». В 2015 году с этими предприятиями заключены соглашения о сотрудничестве и ежегодно разрабатываются программы организации взаимодействия на учебный год.

В 2017 году с АО «Архангельский ЦБК» заключен сетевой договор по организации и проведению на производственной базе ремонтно-механического участка лабораторно-практических занятий и учебной практики для обучающихся по образовательной программе специальности «Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования», профессии «Мастер слесарных работ».

С 1 сентября 2021 г. студенты заключительного года обучения по профессиям и специальностям, востребованным на АО «Архангельский ЦБК», проходят производственную практику на комбинате и получают за это заработную плату.

В ГАПОУ Архангельской области «Новодвинский индустриальный техникум» функционирует, созданный при поддержке АЦБК, многофункциональный центр прикладных квалификаций, деятельность которого заключается в реализации образовательных программ СПО (заочное отделение), профессионального обучения (курсы переподготовки и повышения квалификации) и дополнительным профессиональным

программам по запросам предприятий. Ежегодно по программам ПО и ДПО проходят обучение более 1000 работников предприятий.

5. Сертификация выпускников (государственная итоговая аттестация).

Еще одним из направлений взаимодействия и участия в управлении профессиональной образовательной организацией является совместная работа при организации и проведении государственной итоговой аттестации. В состав государственной экзаменационной комиссии в соответствии с нормативными документами необходимо включать представителя работодателя. По результатам работы ГЭК председатель данной комиссии – представитель работодателя составляет отчет о работе, где отражает предложения по работе комиссии и совершенствованию подготовки студентов к государственной итоговой аттестации, что соответственно является элементом управления данным процессом в профессиональной образовательной организации.

Проведение ГИА в формате демонстрационного экзамена в ПОО позволяет предприятиям-работодателям, признавшим формат демонстрационного экзамена: оценивать на практике профессиональные умения и навыки выпускников СПО; подбирать лучших молодых специалистов по востребованным компетенциям; определять профессиональные образовательные организации для сотрудничества в области подготовки персонала.

6. Трудоустройство выпускников.

Одним из объективных показателей качества подготовки кадров является трудоустройство выпускников в соответствии с полученной профессией или специальностью, то есть их востребованность на рынке труда в условиях отсутствия системы государственного распределения. На рынок труда большое влияние оказывают такие факторы, как развитие новых видов экономической деятельности, изменение структуры экономики в целом, как и форм собственности.

Основные проблемы, связанные с трудоустройством выпускников:

несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда;

при формировании государственного регионального заказа на подготовку кадров (объемов и профилей подготовки кадров) не в полной мере учитываются данные по результатам трудоустройства;

система профессионального образования не в полной мере соответствует требованиям работодателей.

Ряд факторов оказывает негативное влияние на процесс трудоустройства выпускников:

завышенные требования со стороны работодателей;

низкий уровень заработной платы в связи с отсутствием необходимого стажа и квалификации;

несоответствие профиля полученной профессии или специальности потребностям рынка труда;

отсутствие навыков самостоятельного трудоустройства;
 низкий общественный статус некоторых профессий или специальностей;

отсутствие перспективы решения социальных потребностей, прежде всего, возможности приобретения жилья.

Следует учитывать, что некоторые выпускники не проявляют активности при трудоустройстве, не желают работать по полученной профессии или специальности, имеют завышенный уровень притязаний и, несмотря на низкий уровень профессиональных знаний и умений, не пытаются повышать уровень своей квалификации. В ПОО, подготовка кадров в которых нацелена на конкретного работодателя, удельный вес численности трудоустроенных выпускников выше средних показателей.

Важнейшим результатом подготовки кадров, основанной на принципах дуальной модели профессионального образования, является высокий уровень трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций. Так, все выпускники ГБПОУ Архангельской области «Техникум судостроения и машиностроения», ГБПОУ Архангельской области «Северодвинский техникум судостроения и судоремонта», ГБПОУ Архангельской области «Северодвинский техникум электромонтажа и связи» трудоустраиваются на предприятиях – базах практик.

Развивая сотрудничество между образовательным учреждением и работодателем очень важно выстроить налаженный механизм партнерства, который будет совершенствоваться по следующим основным направлениям:

формирование объективного заказа на подготовку определенных специалистов (заказ от работодателя образовательному учреждению);

совершенствование образовательного процесса с учетом требований работодателей и условий материально-технического обеспечения;

развитие совместной научно-производственной деятельности;

разработка программ повышения квалификации и переподготовки специалистов для производства на базе образовательного учреждения;

заинтересованность в приеме выпускников образовательных учреждений на производство работодателями.

Подводя итог, можно констатировать, что эффективность взаимодействия ПОО и работодателей в интересах повышения качества подготовки профессиональных кадров значительно возрастет, если удастся осуществить перевод своих стратегических партнеров-работодателей из позиции сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг в позицию заинтересованных участников образовательных и инновационных процессов, всемерно содействующих овладению обучающими комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда, в том числе и в рамках реализации проекта «Профессионалитет».

На основании заслушанной информации **коллегия решила:**

1. Принять к сведению информацию Русинова О.В, Тарасовой Н.С., Саввиной О.И., Щипиной Н.Н.

2. Министерству образования Архангельской области:

2.1. Учитывать при формировании областного бюджета на очередной год и плановый период потребности ПОО в обновлении материально-технической, в том числе учебной, базы учреждений.

Срок: ежегодно, август.

2.2. Обеспечить создание центров опережающей профессиональной подготовки в Архангельской области.

Срок: 1 сентября 2023 г.

1 сентября 2024 г.

2.3. Обеспечить координацию деятельности по внедрению информационно-аналитической системы мониторинга потребности в кадрах по отраслям экономики и социальной сферы.

Срок: 1 сентября 2024 г.

2.4. Обеспечить координацию деятельности по повышению эффективности системы управления профессиональным самоопределением обучающихся.

Срок: постоянно.

3. Министерству образования Архангельской области совместно с региональными учебно-методическими объединениями в системе СПО Архангельской области, кафедрой профессионального образования государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Архангельский областной институт открытого образования»:

3.1. Обеспечить координацию деятельности ПОО по созданию условий для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных программ, построения индивидуальных образовательных траекторий;

Срок: постоянно.

3.2. Обеспечить функционирование региональной системы прогнозирования объемов и структуры выпуска профессиональных образовательных организаций в разрезе профессий и специальностей СПО, в том числе на основе проведения опросов работодателей и с применением информационных технологий (программных продуктов) для обработки статистических данных.

Срок: постоянно.

3.3. Обеспечить уточнение перечня профессий и специальностей, отвечающих приоритетам общероссийского и регионального развития, определение приоритетов подготовки квалифицированных кадров для экономики и социальной сферы Архангельской области.

Срок: 1 апреля, ежегодно.

3.4. Обеспечить формирование и реализацию стратегии поддержки «ведущих» профессиональных образовательных организаций, владеющих образовательными ресурсами для обеспечения подготовки кадров

по ТОП-50, современными практиками, направленными на опережающее развитие социально-экономической сферы, а также образования региона.

Срок: 1 сентября 2022 г.; постоянно.

3.5. Обеспечить формирование и реализацию стратегии региональной поддержки «социально ориентированных» профессиональных образовательных организаций, выполняющих важные социальные функции на территории, и преимущественно реализующих программы подготовки кадров по ТОП-РЕГИОН.

Срок: 1 сентября 2022 г.; постоянно.

4. Руководителям ПОО:

4.1. Внедрять во взаимодействии с работодателями практико-ориентированную модель профессионального образования.

Срок: постоянно.

4.2. Обеспечивать реализацию образовательных программ СПО в сетевой форме.

Срок: постоянно.

4.3. Обеспечить участие работодателей в экспертизе аттестационных материалов, критериев оценки и в процедурах промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся/выпускников ПОО;

Срок: постоянно.

4.5. Рассмотреть возможность увеличения перечня образовательных программ для взрослых (основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ), ориентированных на потребности предприятий в обучении, повышении квалификации, профессиональной переподготовке кадров.

Срок: постоянно.

4.6. Обеспечить вовлечение общественно-деловых объединений и работодателей в совершенствование инфраструктуры профессиональных образовательных организаций, в организацию образовательного процесса, в профориентационную деятельность.

Срок: постоянно.

Председатель коллегии

О.В. Русинов