

Г.З. Файзуллина,
А.С. Килин
М.Н. Макарова

**Модернизация региональной системы
профессионального образования
(на примере Удмуртской Республики)**

Ижевск 2009

ББК
УДК

Рекомендовано Управлением науки и профессионального образования Министерства образования и науки Удмуртской Республики

Рецензенты:

Ю.Н. Семин – профессор кафедры профессиональной педагогики ИжГТУ, доктор пед. наук;

Т.А. Родыгина – доцент кафедры электротехники ИжГСХА, кандидат пед. наук;

Р.Р. Главатских – доцент центра профессионального образования ИПКиПРО УР, кандидат пед. наук.

Г.З. Файзуллина, А.С. Килин, М.Н. Макарова. Модернизация региональной системы профессионального образования (на примере Удмуртской Республики) Монография.

В монографии представлены концепция, методические материалы и рекомендации по модернизации региональной системы профессионального образования. Основное внимание уделено разработке стратегии реструктуризации сети учреждений начального профессионального образования Удмуртской Республики включает концепцию реструктуризации сети учреждений начального профессионального образования Удмуртской Республики; рабочий план реструктуризации сети учреждений начального профессионального образования Удмуртской Республики.

Подходы, представленные в монографии позволят усовершенствовать инфраструктуру учебных заведений, рационально используя имеющиеся ресурсы; расширить полномочия региональных властей по распределению и определению роли образовательных учреждений под соответствующим контролем федеральных органов и с учетом принципа «прогрессирующей специализации»; предпринять усилия для укрепления связей между профессиональным образованием и работодателями, найти меры для повышения активности предприятий в предоставлении условий непрерывного образования и переподготовки профессиональных кадров.

Данная монография написана на основе материалов НИР «Разработка методических материалов по регионализации начального профессионального образования Удмуртской Республики» (Гос. контракт № 01-03/14-62 от 22.07.2008 года).

Монография рекомендована работникам системы управления профессиональным образованием, руководителям образовательных учреждений, студентам, обучающимся по специальностям: «педагогика», «социология», «профессиональное образование, «менеджмент в образовании».

Г.З. Файзуллина, 2009
М.Н. Макарова, 2009
А.С. Килин, 2009

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Глава 1. КОНЦЕПЦИЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ СЕТИ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ	8
1.1. Инструментарий мониторинга региональной системы начального профессионального образования.....	8
1.2. Система показателей/индикаторов и структура мониторинга 1.3. республиканской системы начального профессионального образования.....	11
1.4. Анализ анкетирования руководителей учреждений профессионального образования и руководителей кадровых служб крупных предприятий Удмуртской Республики.....	22
1.5. Рекомендации по применению инструментария мониторинга региональной системы начального профессионального образования.....	39
1.6. Анализ структуры, содержания и качества начального профессионального образования в Удмуртской Республике.....	44
Глава 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	55
2.1. Опыт проведения реструктуризации сетей учреждений начального профессионального образования других регионов России.....	55
2.2. Принципы, цели и задачи реструктуризации системы начального профессионального образования.....	63
2.3. Образ будущего состояния сети учреждений профессионального образования региона.....	73
2.4. Совершенствование системы управления начальным профессиональным образованием. Образовательные округа.....	75
2.5. Рабочий план реструктуризации сети начального профессионального образования.....	78
Глава 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО СОЗДАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И МАТЕРИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ.....	80
3.1. Критерии реструктуризации учреждений начального и среднего профессионального образования.....	80
3.2. Алгоритм действий органа управления образованием по реорганизации учреждений начального профессионального образования.....	83
3.3. Алгоритм действий регионального органа управления образованием по созданию сети профильных ресурсных центров.....	85
3.4. Материально-техническое обеспечение деятельности профильных ресурсных образовательных центров.....	87
3.5. Региональный перечень профессий начального профессионального образования.....	89
3.6. Кластерные группы профессий для разработки нормативов подушевого финансирования.....	94
Библиографический список.....	98

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с новой моделью образования для экономики, основанной на знаниях «Российское образование – 2020» каждый регион должен найти оптимальную структуру профессионального образования, отвечающую его особенностям и потребностям в профессиональных кадрах. Проведенный анализ деятельности профессиональных училищ, лицеев и колледжей России и изучение истории трансформации колледжей позволяют выстроить новую типологию:

- одноуровневые – профессиональные образовательные учреждения, реализующие образовательные программы одного уровня образования: классические учебные заведения начального (ПУ) и среднего (техникумы) профессионального образования;
- двухуровневые - профессиональные образовательные учреждения, реализующие преимущественно одновременно образовательные программы начального и среднего профессионального образования: профессиональные лицеи (ориентированные на подготовку рабочих кадров разной квалификации и подготовку специалистов среднего звена базового уровня обучения по интегрированным образовательным программам) и профессиональные колледжи (ориентированные на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена базового и повышенного уровней обучения);
- многоуровневые - профессиональные образовательные учреждения, реализующие широкий спектр профессиональных программ по всем профессиональным полям и векторам профессионального развития личности и являющиеся наиболее перспективными учебными заведениями – центрами непрерывного образования.

Основные составляющие реструктуризации системы профессионального образования:

- реструктуризация сети образовательных учреждений;
- реструктуризация инфраструктуры системы профессионального образования;
- реструктуризация системы управления профессиональным образованием.

Первые результаты реструктуризации сети образовательных учреждений показывают, что в регионах наметились положительные тенденции в решении задач концентрации ресурсов, укрепления и развития материально-технической базы, кадрового потенциала системы профессионального образования. Новые модели образовательных учреждений позволили расширить услуги по реализации вариативных

программ подготовки разного уровня профессионального образования, программ повышения квалификации и переподготовки.

Реструктуризация системы профессионального образования выходит сегодня на первый план в числе стратегических задач региональных органов управления образованием. От ее решения в значительной степени будет зависеть не только будущее системы профессионального образования, но и экономическое, да и социальное благополучие самих регионов.

Под реструктуризацией системы начального профессионального образования (НПО) понимается комплексная оптимизация системы функционирования учреждений НПО (структуры, функций, образовательных программ) в соответствии с требованиями внешней среды и направленная на повышение ее качества, доступности и эффективности.

Разработка стратегии реструктуризации сети НПО должна осуществляться на основе тщательного социального, демографического и экономического анализа региональной сети учреждений НПО с учетом накопленного опыта реструктуризации пилотных регионов России. Необходимо согласование интересов разных социальных групп при принятии управленческих решений по перспективам развития сети НПО. Недопустимо, чтобы решения о судьбе региональных систем НПО принимались ради достижения сиюминутных или политических выгод или в силу сложившихся отношений между работниками региональной администрации и системы НПО. Очевидно, что в этом случае задачи по обеспечению качества и доступности образования уходят далеко на второй план.

Разработка, апробация и распространение рекомендаций по формированию новых организационных механизмов функционирования региональных систем начального профессионального образования в ведении субъектов Российской Федерации является необходимым условием комплексного реформирования организационно-экономических основ функционирования и развития республиканской образовательной системы.

В монографии основное внимание уделено разработке стратегии реструктуризации сети учреждений начального профессионального образования Удмуртской Республики включает:

- концепцию реструктуризации сети учреждений начального профессионального образования Удмуртской Республики;
- рабочий план реструктуризации сети учреждений начального профессионального образования Удмуртской Республики.

Подходы, представленные в монографии, позволят усовершенствовать инфраструктуру учебных заведений, рационально используя имеющиеся ресурсы; расширить полномочия региональных властей по распределению и определению роли образовательных учреждений под соответствующим контролем федеральных органов и с

учетом принципа «прогрессирующей специализации»; предпринять усилия для укрепления связей между профессиональным образованием и работодателями, найти меры для повышения активности предприятий в предоставлении условий непрерывного образования и переподготовки профессиональных кадров.

Данная монография написана на основе материалов НИР «Разработка методических материалов по регионализации начального профессионального образования Удмуртской Республики» (Гос. контракт № 01-03/14-62 от 22.07.2008 года).

Авторы выражают благодарность различным организациям и отдельным специалистам за отзывы и предложения, выраженные в ходе выполнения НИР:

- Ассоциации промышленных предприятий Удмуртской Республики;

- Ассоциации легкой промышленности Удмуртской Республики;

- Ассоциации «Развитие»;

- Главам администраций МО «Город Сарапул», МО «Сарапульский район», МО «Каракулинский район», МО «Камбарский район», МО «Киясовский район»;

- Директорам и преподавателям учреждения начального и среднего профессионального образования Удмуртской Республики.

- а также лично:

- Заместителю председателя Госкомпрофобра Республики Марий Эл Э.З. Идиатуллиной;

- Заместителю председателя правительства Удмуртской Республики, Министру экономики В.В.Богатыреву;

- Министру промышленности и транспорта Удмуртской Республики Л.А. Курочкину;

- Министру торговли и бытовых услуг Удмуртской Республики П.П.Пономареву;

- Министру образования и науки Удмуртской Республики А.Л.Кузнецову;

- Заместителю министра образования и науки Удмуртской Республики В.М.Чучкову

- Председателю Промышленно-экономической Ассоциации Удмуртии Ю.И.Кадочникову

- Заместителю начальника Управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики Л.Е.Зориной;

- Главе МО «Город Сарапул» А.Ф.Наумову;

- Директору ФГОУ СПО «Ижевский монтажный техникум»

- Г.В. Серовой;

- Председателю совета директоров УНПО С.И. Бобылеву.

ГЛАВА 1. КОНЦЕПЦИЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ СЕТИ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

На первый план образовательной политики современной России выходит разработка прогнозов, сценариев, стратегий, концепций. Однако до сих пор распространена практика написания важных стратегических документов лишь на основании высказанных интересов и, в лучших случаях, - на основании кратких экспертных обсуждений. Управленческие решения принимаются не на основе анализа стратегических данных, а в соответствии со здравым смыслом и опытом. Но ни то ни другое в эпоху перемен не гарантирует оптимального, а то и просто правильного решения.

Складывается парадоксальная ситуация. С одной стороны, растет потребность в информации, поскольку значительно расширяются возможности выбора стратегии поведения. С другой стороны, статистика образования располагает огромным массивом данных, который охватывает практически все аспекты состояния и развития системы образования. Но работники системы управления образованием используют по отдельным оценкам, менее 5% имеющихся данных, а родители и ученики ориентируются, главным образом, на мнение знакомых.

Предлагаемые показатели и индикаторы мониторинга региональной системы начального профессионального образования, полученные на данных государственной статистики, социологических опросах потребителей образовательных услуг системы НПО позволят, на наш взгляд, оценить действительное положение вещей в системе начального профессионального образования, установить степень соответствия актуального и прогнозируемого состояния системы НПО приоритетам доступности образовательных программ НПО и их соответствия перспективам экономического развития республики.

1.1. Инструментарий мониторинга региональной системы начального профессионального образования.

Основной целью мониторинга региональной системы НПО выступает установление степени соответствия актуального и прогнозируемого состояния системы НПО приоритетам доступности образовательных программ НПО и их соответствия перспективам экономического развития республики для минимизации возможных рисков отклонения от заявленных целей посредством стратегических и оперативных управленческих решений.

Указанная цель может быть реализована посредством решения следующих взаимосвязанных задач:

Исследовательские задачи:

- анализ предложения образовательных услуг и образовательных результатов региональной системы НПО;

- выявление запросов потребителей образовательных услуг региональной системы НПО;
- определение кадровых потребностей регионального рынка труда;
- выявление степени соответствия предложения региональной системы НПО запросам потребителей;
- определение степени соответствия образовательных результатов региональной системы НПО среднесрочным кадровым потребностям развития региональной экономики.

Прикладные задачи:

- представление информации заинтересованным категориям пользователей в установленных форматах с учетом их информационных потребностей и подготовленности к восприятию и использованию информации;
- разработка рекомендаций для Министерства образования и науки Удмуртской Республики по минимизации возможных отклонений развития системы НПО от достижения заявленных приоритетов доступности образовательных программ НПО и их соответствия перспективам экономического развития региона.

В качестве объекта мониторинга выступает система НПО УР, представленная сетью учреждений начального и среднего профессионального образования, реализующих программы начального профессионального образования на территории республики.

Объектами наблюдения являются образовательные учреждения (как самостоятельные единицы наблюдения), региональная сеть учреждений, реализующих образовательные программы НПО, инфраструктура сети и внешние по отношению к системе НПО объекты, а именно: потребители данного уровня профессионального образования, формирующие свои образовательные запросы, и работодатели региона, аккумулирующие кадровые потребности изменяющегося рынка труда (рис. 1).

Предметом мониторинга выступают количественные и качественные показатели, характеризующие актуальное и прогнозируемое состояние региональной системы НПО с точки зрения степени ее соответствия следующим приоритетным направлениям:

- доступности образовательных программ НПО для потребителей;
- соответствию образовательных результатов системы НПО перспективным потребностям экономического развития республики.



Рис. 1 Структура мониторинга региональной системы НПО

Рассмотрение объектов мониторинга свидетельствует о том, что в обобщенном виде анализируются параметры соответствия на «входе» и «выходе» региональной системы НПО: на «входе» это соответствие региональной системы НПО запросам потребителей образовательных услуг (молодые люди и взрослые), на «выходе» — потребителей результатов профессионального образования (работодатели, экономика региона в целом).

Доступность образовательных программ НПО можно идентифицировать совокупностью показателей «вход» и «процесс», а соответствие перспективам развития экономики региона — показателей «процесс» и «результат».

По критериям, выделенным для приоритета соответствия региональной системы НПО перспективам экономического развития региона, целесообразной является внешняя оценка со стороны основных заказчиков НПО — работодателей. Это условие может быть реализовано при наличии в республике среднесрочного прогноза кадровых потребностей экономики в профессионально-отраслевом (объемы подготовки) и профессионально-квалификационном (качество подготовки) разрезах.

Возможным направлением исследований профессионально-квалификационных характеристик республиканского рынка труда является анализ данных Управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики (УГСЗН) о структуре вакансий и составе зарегистрированных безработных в разрезе профессий и специальностей. Однако эта информация не полностью отвечает требованию достоверности и полноты, поскольку службы занятости располагают не всеми вакансиями (по оценке специалистов, лишь каждой шестой), и, как правило, это только низкооплачиваемые и «не престижные» вакансии.

Определенный опыт разработки кадровых прогнозов (в разрезе профессий НПО) накоплен в Государственном комитете по труду Удмуртской Республики. По заказу Правительства Удмуртской Республики Удмуртской государственным университетом в 2005 году была выполнена научно-исследовательская работа на тему «Исследование развития спроса и предложения и разработка рекомендаций по регулированию взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в Удмуртской Республике на ближайшие 10 лет»

На уровне Российской Федерации определенный опыт разработки среднесрочных кадровых прогнозов (в разрезе профессий НПО) накоплен в Центре бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета.

Анализ опыта разработки кадровых прогнозов в республике и на уровне Российской Федерации позволяет констатировать следующее:

- разработка среднесрочных прогнозов кадровых потребностей развития экономики региона представляет собой весьма трудоемкую и требующую высокой профессиональной квалификации специалистов деятельность;
- финансовые ресурсы, необходимые для организации и проведения этой деятельности, значительны;
- при высокой конъюнктуре регионального рынка даже среднесрочные прогнозы его кадровых потребностей характеризуются существенными погрешностями, кроме того, их надо проводить регулярно (не реже одного раза в два-три года).

1.2. Система показателей/индикаторов и структура мониторинга республиканской системы начального профессионального образования

Индикаторы представляют собой простые свойства объектов исследования, которые могут быть измерены и, как правило, представлены в статистических наблюдениях. Использование одних и тех же индикаторов позволяет, в зависимости от задач исследования, конструировать те или иные показатели, которые дают возможность

проверить выдвигаемые гипотезы относительно развития республиканской системы НПО. При этом качественные показатели фиксируют наличие/отсутствие определенных характеристик объектов (процессов), количественные — меру (степень) их выраженности.

Под показателями понимаются характеристики системы НПО, которые позволяют оценить ее состояние с точки зрения реализации задач и стратегических приоритетов развития. Показатели рассчитываются на основе индикаторов.

Унифицированная структура мониторинга включает в себя следующие блоки:

1. Статистический блок:

- система показателей федерального статистического наблюдения (Госкомстат РФ, региональные органы государственной статистики);
- система показателей органов управления образованием субъекта Российской Федерации (ведомственная статистика, региональные центры мониторинга образования).

2. Социологический блок:

- система опросов потребителей образовательных результатов НПО (работодатели, предприятия);
- система опросов потребителей образовательных услуг НПО (учащиеся/студенты и выпускники учреждений системы НПО).

В рамках работы со статистическим блоком предусмотрены следующие этапы: сбор необходимых статистических данных, обработка информации и расчет показателей, интерпретация полученных значений. Мероприятия, составляющие статистический блок мониторинга, приведены на рис. 1.2.

Формирование статистической базы мониторинга предусматривает обращение к трем основным источникам необходимой информации, которые, однако, могут дополняться в зависимости от региональных особенностей (это зависит от того, какие именно ведомственные структуры аккумулируют данные статистического наблюдения учреждений, осуществляющих подготовку по программам НПО).



Рис. 2. Структура статистического блока мониторинга региональной системы начального профессионального образования

В мониторинге используются следующие данные федерального государственного статистического наблюдения.

Форма № 1 (профтех) «Сведения о числе образовательных учреждений начального профессионального образования (ПУ, профлицей, центры непрерывного профессионального образования), наличии и движении контингента учащихся в этих учреждениях и численности обученных по хоздоговорам за год», утвержденная постановлением Росстата от 29 августа 2005 г. № 65. Данные предоставляются ежегодно 15 января.

Форма № 2 (профтех) «Сведения о числе дневных образовательных учреждений начального профессионального образования (ПУ, профлицей, центры непрерывного профессионального образования), выпуске учащихся и направлении на работу», утвержденная постановлением Росстата от 29 августа 2005 г. № 65. Данные предоставляются ежегодно 14 января.

Форма № 3 (профтех) «Сведения о составе учащихся, принятых в дневные образовательные учреждения начального профессионального образования (ПУ, профлицей, центры непрерывного профессионального образования)», утвержденная постановлением Росстата от 29 августа 2005 г. № 65. Данные предоставляются ежегодно 25 января.

Форма № 5 (профтех) «Сведения о численности учащихся, окончивших учебные заведения начального профессионального образования (ПУ, профлицей, центры непрерывного профессионального образования), по профессиям», утвержденная постановлением Росстата от 29 августа 2005 г. № 65. Данные предоставляются ежегодно 7 февраля.

Форма № 11 (профтех) «Сводный отчет об учебно-материальной базе, культурно-бытовых и административно-бытовых помещениях

учебных заведений начального профессионального образования (ПУ, лицеи) и итогах работы за год», утвержденная письмом Рособразования от 7 сентября 2005 г. № 1018/12-14. Данные предоставляются ежегодно 5 октября.

Форма № 20 (профтех) «Сведения о численности, составе и движении руководящих и инженерно-педагогических работников образовательных учреждений начального профессионального образования (ПУ, профлицей, центры непрерывного профессионального образования) на 1 января отчетного года», утвержденная письмом Рособразования от 7 сентября 2005 г. № 1018/12-14. Данные предоставляются ежегодно 25 января.

Информация о численности выпускников системы НПО, поступивших в учреждения среднего и высшего профессионального образования, содержится в формах 2-НК «Сведения о государственном и муниципальном среднем специальном учебном заведении или высшем учебном заведении, реализующем программы среднего профессионального образования» и 3-НК «Сведения о государственном и муниципальном высшем учебном заведении», утвержденных постановлением Росстата от 19 июля 2004 г. № 31. Данные предоставляются ежегодно 5 октября.

В перечисленных формах содержатся статистические данные, аккумулирующие информацию о состоянии системы начального профессионального образования.

Информация о статистических характеристиках контингента общеобразовательных учреждений содержится в следующем документе федерального государственного статистического наблюдения.

Форма № 76-рик «Сведения о дневных общеобразовательных учреждениях», утвержденная постановлением Росстата от 27 июля 2005 г. № 47. Данные предоставляются ежегодно 1 октября.

Форма № Д-11 «Сведения о допрофессиональной подготовке обучающихся в дневных общеобразовательных учреждениях», утвержденная постановлением Росстата от 27 июля 2005 г. № 47. Предоставляется 3 ноября ежегодно.

Демографические данные и показатели экономического развития региона, как правило, размещаются в информационных сборниках территориального органа Федеральной службы государственной статистики: «Численность населения по полу и возрасту на 1 января ... года», «Основные показатели по труду и заработной плате в экономике региона».

Данные перечисленных форм статистического наблюдения учреждений начального профессионального образования достаточно подробно отражают такие аспекты, как количество образовательных учреждений, контингент обучающихся, их структура и динамика, прием в учебные заведения, выпуск. Они также содержат определенную

информацию о преподавательском составе образовательных учреждений, их материально-технической базе. Вместе с тем ряд аспектов деятельности образовательных учреждений остается не охваченным государственным статистическим наблюдением. В настоящее время практически отсутствуют систематизированные показатели, отражающие как доступность образовательных услуг НПО, так и соответствие образовательных результатов региональной системы НПО перспективам экономического развития региона. Для сбора подобной информации необходимо использовать данные ведомственной статистики МО и Н УР.

В случае отсутствия необходимых данных на уровне органов управления образованием используется информация учебных заведений системы НПО региона (включая учреждения СПО и ВПО, если они осуществляют подготовку по программам НПО). Перед обращением непосредственно в региональные учреждения системы НПО целесообразно сформировать запрос на все первичные данные, которые не удалось найти в статистических документах федерального государственного статистического наблюдения и органов управления образованием субъектов РФ.

Проведение аналитической обработки рассчитанных показателей предполагает всестороннее исследование различных факторов, влияющих на показатели. Необходимо корректно их использовать и учитывать что при анализе более важны не относительные оценки, а динамические ряды мониторинговых показателей.

В рамках работы с социологическим блоком предусмотрены следующие этапы:

- система опросов потребителей образовательных результатов НПО (работодатели, предприятия);
- система опросов потребителей образовательных услуг НПО (учащиеся/студенты и выпускники учреждений системы НПО).

В рамках социологического блока мониторинга необходимы опросы, как минимум, трех групп потребителей и заказчиков услуг НПО и, соответственно, формирование трех выборочных совокупностей респондентов.

Первая группа — первокурсники учебных заведений региональной системы НПО, обучающиеся по наиболее массовым (по числу учащихся) для региона профессиям НПО. Опрос этой категории респондентов позволяет более детально выявить качественный аспект доступности образовательных программ НПО.

Вторая группа — выпускники учреждений системы НПО, обучавшиеся по наиболее массовым (по числу учащихся) для региона профессиям НПО (опрос проводится через год после выпуска). Информация, полученная от данной категории респондентов, позволяет оценить отсроченные результаты образования и выявить степень

соответствия профессии, полученной в учебном введении, месту трудоустройства.

Третья группа — работодатели региона. Целью их опроса выступает оценка прогнозной потребности экономики региона в кадрах на среднесрочную перспективу.

Система показателей и индикаторов мониторинга НПО включает в себя два относительно автономных компонента:

- инвариантный, который представляет собой набор показателей и индикаторов для проведения ежегодного экспресс-мониторинга (только данные государственной и ведомственной статистики);
- вариативный, в состав которого входят показатели и индикаторы, получаемые в рамках социологических опросов учащихся, выпускников учреждений региональной системы НПО и работодателей региона.

Второй компонент предназначен для получения достоверной и унифицированной социологической информации в дополнение к данным государственной и ведомственной статистики.

Оптимальным для региона представляется ежегодное проведение экспресс-мониторинга с минимизированным числом показателей из состава статистики, а с периодичностью один раз в три года — более углубленное обследование с использованием как инвариантного, так и вариативного компонента. Инструментарий социологических опросов потребителей образовательных услуг НПО и его заказчиков может быть использован при наличии ресурсов и ежегодно, однако специфика показателей, включенных в вариативный компонент мониторинга НПО, такова, что информация, получаемая на их основе, меняется достаточно медленно, поэтому необходимости в ежегодных ресурсоемких социологических опросах нет.

В системе показателей инвариантный компонент мониторинга в соответствии с приоритетами, обеспечение которых подвергается оценке, выделены два относительно самостоятельных блока (часть А «Показатели по критериям обеспечения доступности образовательных программ НПО» и часть В «Показатели по критериям обеспечения соответствия образовательных программ НПО перспективам развития экономики региона»), которые включают в себя 64 показателя, сгруппированных для удобства анализа в 11 квалитоксонов (относительно самостоятельных групп показателей). При этом следует подчеркнуть, что показатели одного квалитоксона могут использоваться при совместном анализе с показателями других квалитоксонов.

Часть А. Показатели по критериям обеспечения доступности образовательных программ НПО. Указанные показатели разбиты на четыре квалитоксона, каждый из которых соответствует одному из критериев обеспечения доступности образовательных программ НПО.

1. Квалитоксон «Доступность НПО как уровня профессионального образования» образован совокупностью семи показателей, которые демонстрируют общую картину реализации молодежью права доступа к образовательным ресурсам региональной системы НПО, в том числе по различным уровням образовательных программ НПО: на базе основного общего и полного общего среднего образования. В квалитоксоне присутствует показатель, позволяющий выявить степень реализации законодательно закрепленного права молодых людей получить первое начальное профессиональное образование бесплатно (за счет республиканского бюджета). Здесь же содержатся показатели, свидетельствующие о техническом потенциале сети учреждений системы НПО (загруженность проектных мощностей) и прогнозных характеристиках численности потенциальных абитуриентов системы НПО будущего учебного года.

2. Квалитоксон «Доступность образовательных программ НПО запрашиваемого потребителями качества» содержит шесть показателей, которые в совокупности характеризуют доступность начального профессионального образования с точки зрения определенных требований, которые предъявляют потребители услуг системы НПО. Это специфическая характеристика феномена доступности НПО, которая показывает, имеет ли доступ потребитель услуг НПО к образовательным программам востребованного им качества (по конкретной профессии НПО, с получением или без получения полного общего среднего образования и т.д.).

3. Квалитоксон «Территориальная доступность системы НПО» включает в себя шесть показателей, которые информируют, насколько пространственная конфигурация сети учреждений системы НПО обеспечивает доступность образовательных программ НПО для молодежи региона. При этом в случае, когда учебные заведения, реализующие образовательные программы НПО, размещены в регионе неравномерно, доступность может обеспечиваться наличием общежитий и/или транспортной связью.

4. Квалитоксон «Доступность НПО для молодежи с ограниченными возможностями здоровья» объединяет четыре показателя, описывающих уровень обеспечения права доступа к программам НПО этой категории молодежи, а также условия доступа: обучение в обычных учебных группах (интегрированная модель) или в специальных группах (сегрегированная модель).

Часть В. Показатели по критериям обеспечения соответствия образовательных программ НПО перспективам развития экономики региона. Эта часть включает в себя 7 квалитоксонов, два первых содержат показатели результатов деятельности (результативные показатели), а последующие — показатели условий деятельности (процессуальные показатели). Анализ процессуальных показателей в случае, когда по показателям результатов выявлено полное соответствие

требованиям рынка труда, необязателен. Если по показателям результатов получен вывод о неполном соответствии (или несоответствии), необходим анализ процессуальных показателей с целью определения возможных причин несоответствия и факторов-резервов, позволяющих ориентировать региональную систему НПО на достижение соответствия образовательных результатов, полученных в ней, требованиям рынка труда (в количественном аспекте).

1. Квалитоксон «Количественное соответствие объемов подготовки в системе НПО актуальной и перспективной профессионально-отраслевой структуре экономики региона» образован совокупностью восьми показателей. Информация квалитоксона позволяет выявить, насколько объемы подготовки по разным отраслевым группам профессий, а также соотношение этих групп в общей структуре подготовки соответствуют актуальным (по структуре занятости) и перспективным (по результатам среднесрочного прогноза) кадровым потребностям регионального рынка труда. Часть показателей относится к процедурам прямой внешней оценки и характеризует степень достижения изоморфности (структурного соответствия) структуры подготовки в региональной системе НПО актуальной и перспективной отраслевой структуре региональной экономики. В состав квалитоксона входят также косвенные показатели: трудоустройство выпускников учреждений региональной системы НПО (ведомственная статистика), количество нетрудоустроившихся выпускников в составе безработных и другие внешние эффекты системы НПО.

2. Квалитоксон «Качественное соответствие результатов профессионального образования требованиям рабочих мест в экономике региона» включает в себя четыре показателя, которые содержат информацию о степени соответствия качества профессионального образования требованиям работодателей региона. Прямая внешняя оценка качества НПО возможна в процедурах сертификации выпускников региональной системы НПО на основе профессиональных стандартов, разработанных работодателями.

3. Квалитоксон «Гибкость региональной системы НПО» объединяет шесть показателей, совокупность которых демонстрирует внутренние адаптационные возможности организации деятельности образовательного учреждения и учебного процесса, обеспечивающие удовлетворение различных образовательных потребностей учащихся региональной системы НПО. Информация по показателям данного квалитоксона позволяет выявить уровни диверсификации образовательных программ и условий их освоения потребителями, вариативности индивидуальных образовательных траекторий учащихся и т.д.

4. Квалитоксон «Мобильность региональной системы НПО» включает в себя шесть показателей, которые в совокупности характеризуют способность системы оперативно перестраиваться в

соответствии с запросами изменяющегося рынка труда. Показатели квалитоксонов демонстрируют соответствие/несоответствие динамики изменений в системе НПО конъюнктуре регионального рынка труда, позволяют оценить уровень оперативности реагирования системы НПО на образовательные запросы работодателей и других потребителей образовательных результатов системы НПО.

5. Квалитоксон «Взаимодействие системы НПО с работодателями региона» образован совокупностью девяти показателей и содержит информацию о степени реализации потенциала социального партнерства учреждений НПО/СПО и системы в целом, а также о его неиспользованных резервах. Показатели квалитоксона позволяют оценить устойчивость связей учебных заведений с партнерами-работодателями, выраженность маркетинговой ориентации образовательных учреждений (захват рыночных сегментов). В целом квалитоксон характеризует группу условий, которые должны быть обеспечены для усиления соответствия качества профессионального образования требованиям рынка труда.

6. Квалитоксон «Формирование адаптационных ресурсов личности в системе НПО» содержит три показателя, которые характеризуют такой резерв повышения качества НПО, как формирование ресурса конкурентоспособности выпускников на рынке труда через освоение ключевых профессиональных компетенций, дополнительных навыков, которые востребованы на рабочих местах региона. Квалитоксон включает показатель, демонстрирующий такой адаптационный ресурс выпускников системы НПО как способность к трудоустройству в режиме самозанятости, когда выпускник начинает работать индивидуальным частным предпринимателем, занимается ремесленным трудом (без образования юридического лица), создает малое предприятие. Другой показатель позволяет оценить условия, стимулирующие развитие готовности выпускников к эффективному поведению на рынке труда: поиску работы, переговорам с работодателями, адаптации на рабочем месте.

7. Квалитоксон «Рыночная инфраструктура системы НПО» образован совокупностью пяти показателей и представляет информацию о степени сформированности инфраструктуры системы НПО рыночного типа, которая обеспечивает устойчивые (в том числе институциональные) связи сферы образования и сферы труда.

Вариативный компонент мониторинга включает и себя показатели, которые собираются в рамках социологических опросов. Как уже отмечалось, периодичность сбора информации по этим показателям зависит от ресурсных возможностей региона. Данные показатели должны определяться как минимум, один раз в три года, и они дополняют и углубляют (детализируют) информацию, собираемую в существующих формах государственной и ведомственной статистики.

Целью опроса учащихся системы НПО является получение данных для характеристики системы НПО с точки зрения социальной и территориальной доступности образовательных услуг.

Объектом социологического исследования являются первокурсники учебных заведений, реализующих программы начального профессионального образования: кроме учреждений НПО это могут быть учреждения среднего и высшего профессионального образования. Поскольку оценку доступности образования целесообразно приблизить к моменту проведения мониторинга, в опросе должны принимать участие учащиеся 1-го года обучения

Показатель А2.6 «Доля учащихся первокурсников системы НПО, реализовавших свои профессионально-образовательные намерения» демонстрирует доступность образовательных программ НПО запрашиваемого потребителями качества.

Показатель по критерию территориальной доступности А3.4 «Среднее время, которое тратится учащимися первокурсниками системы НПО на дорогу в транспорте до учебного заведения» позволяет оценить оптимальность пространственной конфигурации региональной сети учреждений системы НПО для ее потенциальных потребителей. Необходимо обратить внимание на то, что для расчета данного показателя используются ответы не всех первокурсников, а лишь тех, кто добирается до учебного заведения на транспорте.

Целью проведения опроса является определение статуса занятости (факта трудоустройства) выпускников учреждений системы НПО через год после окончания учебного заведения, а также степени соответствия профессии, полученной в учебном заведении, профессии трудоустройства. В качестве объекта исследования выступают выпускники системы НПО, закончившие обучение за год до проведения мониторинга.

Показатели В 1.4 «Доля выпускников системы НПО, трудоустроившихся по окончании учебного заведения» и В 1.5 «Доля выпускников системы НПО, трудоустроившихся по профессии обучения» демонстрируют количественное соответствие объемов подготовки профессионально-отраслевой структуре экономики региона, а также степень соответствия профессии, полученной в учебном заведении, профессии трудоустройства.

Целью опроса работодателей является оценка прогнозной потребности экономики региона в кадрах на среднесрочную перспективу для последующего определения степени соответствия структуры подготовки в региональной системе НПО прогнозным данным, а также определение регионально-значимых профессий для подготовки квалифицированных рабочих. Объектом исследования являются рабочие места — профессии, подготовка по которым осуществляется в системе начального профессионального образования.

В социологическом блоке данный опрос является наиболее сложным компонентом. Поэтому целесообразно привлечь к этой работе квалифицированных специалистов. Метод сбора данных — анкетный опрос работодателей путем посещения предприятия и проведения интервью с руководителями или специалистами, владеющими информацией о кадровой ситуации на предприятии. Альтернативным вариантом является проведение почтового опроса. В этом случае необходимо учитывать все особенности этого метода сбора информации: низкий возврат анкет, дополнительные поясняющие инструкции для заполнения анкеты, увеличение сроков проведения исследования, проведение работы для увеличения возврата анкет и т.д.

Для расчета прогнозных изменений востребованности профессий НПО рекомендуется использовать следующие данные:

- отраслевая принадлежность предприятия;
- численность занятых за год, предшествующий обследованию;
- предположительная численность работников к прогнозируемому году (если работодатели не могут оценить предположительную численность работников, ссылаясь на непредсказуемость ситуации, принимается допущение, что численность персонала предприятия не изменится).

Результатом проведения опроса работодателей являются значения индикатора «Прогнозные дополнительные потребности рынка труда в работниках по отраслевым группам профессий НПО», которые используются для расчета показателя В 1.2 «Степень отклонения численности приема в учреждения по отраслевым группам профессий НПО от дополнительных прогнозных потребностей рынка труда на среднесрочную перспективу».

Следует подчеркнуть, что получаемая в рамках мониторинга информация не предназначена для детального описания ситуации в республиканской системе НПО. Она представляет лишь срез ситуации по стратегическим приоритетам развития (доступность образовательных программ НПО и их соответствие перспективам социально-экономического развития региона) и возможность проследить изменение тех или иных показателей в динамике. При использовании мониторинговых данных в деятельности МО и Н УР в зависимости от целей и задач они могут и должны быть дополнены показателями ведомственной статистики образования, ежегодно собираемой в рамках лицензирования, аккредитации образовательных учреждений НПО и других региональных контрольно-измерительных процедур.

1.3. Анализ анкетирования руководителей учреждений профессионального образования и руководителей кадровых служб крупных предприятий Удмуртской Республики

Анкетирование руководителей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования и руководителей кадровых служб крупных предприятий Удмуртской Республики осуществлялось в рамках проекта «Разработка методических материалов по регионализации начального профессионального образования Удмуртской Республики», выполняемым Институтом повышения квалификации и переподготовки работников образования по заказу Министерства образования и науки Удмуртской республики.

Место настоящего исследования в достижении целей проекта определяется недостаточным уровнем информации о различных формах социального партнерства в деятельности учреждений профессионального образования республики, а также необходимостью получения информации об отношении руководителей к проблемам и перспективам модернизации образовательной системы.. Для формирования прогнозных оценок ситуации на рынке труда республики также является необходимым выявление тенденций в развитии профессионального образования за последние годы, оценка руководителями образовательных учреждений и кадровых служб предприятий имеющихся и желательных направлений и форм сотрудничества.

В ходе исследования было опрошено 34 руководителей и представителей администраций образовательных учреждений НПО и СПО Удмуртской Республики. 31 учреждение реализует программы начального профессионального образования, 11 учреждений – программы среднего профессионального образования (большая часть обследуемых учреждений СПО интегрирует программы НПО и СПО). 16 образовательных учреждений реализуют программы повышения квалификации, переподготовки и дополнительного образования.

Руководителям было предложено определить важность ряда предложенных проблем, актуальных для российской и региональной систем профессионального образования, а также предложить свои проблемы, которые они считают на данный момент важными для своего образовательного учреждения. Наиболее важной проблемой, с которой столкнулись образовательные учреждения за последние два года, является демографический спад, связанный с недостаточным количеством выпускников школ. Чем ниже уровень профессионального образования, тем эта проблема становится все более актуальной, так как от этого снижается не только количественный, но и качественный состав учащихся НПО и СПО. Именно вследствие этого в основном руководители образовательных учреждений НПО отмечали

демографический спад в регионах России как наиболее важную проблему, нуждающуюся в регулировании на различных уровнях. Эта проблема в наибольшей степени отражается на учреждениях НПО, заполняющихся чаще всего по остаточному принципу, как в количественном, так и в качественном аспектах.

На втором месте не менее важная для современного профессионального образования проблема устаревшей материальной базы, которая не позволяет подготавливать рабочих и специалистов необходимой квалификации в связи с морально и физически устаревшим оборудованием, недостаточным уровнем компьютеризации. На третьем месте – фактор, играющий не меньшую роль в снижении количества поступающих в учреждения НПО – это ценностный фактор, связанный с изменением престижа рабочих профессий. Эти ориентации вызваны также усилением роли непроизводственных отраслей, характерных не только для российской, но и для всей мировой экономики. Однако если во всем мире снижение доли физического труда и повышение уровня образованности населения органически взаимосвязано с усилением автоматизации производственных процессов, внедрением наукоемких технологий и принципиальным пересмотром концепций управления, то в нашей стране при сохранении экстенсивных способов хозяйствования произошло изменение ценностей населения в сторону массовых потребительских ориентаций, не соответствующих уровню экономического развития.

Другие проблемы, названные руководителями образовательных учреждений в качестве актуальных, связаны с вышеназванными проблемами прямо или косвенно. Так, работа выпускников не по специальности является прямым следствием их нежелания работать на рабочих должностях, на производстве, которое в настоящее время не всегда обеспечивает им должного социального статуса и материальной поддержки. Неукомплектованность учащимися по ряду специальностей и снижение конкурса при приеме также являются следствием демографического спада и негативно сказываются на качестве подготовки (табл. 1).

Таблица 1. Оценка степени важности проблем образовательных учреждений

Проблема	Средняя оценка степени важности (по пятибалльной шкале)
Устаревшая материальная база	3,85
Нехватка педагогических кадров	2,23
Отсутствие конкурса либо неукомплектованность учащимися по ряду специальностей	2,63
Низкий престиж рабочих профессий	3,39
Демографический спад в регионе	4
Отсутствие взаимопонимания с вышестоящими структурами	1,7
Проблемы с трудоустройством выпускников	2,2
Работа выпускников не по специальности	2,61

Для определения перспектив развития системы профессионального образования республики необходимо выяснить, какие формы партнерства используются образовательными учреждениями в процессе подготовки рабочих и специалистов. Наиболее часто используемыми формами социального партнерства являются подготовка рабочих по договорам с предприятиями, фирмами и переподготовка и повышение квалификации работников предприятий и организаций. Потребности предприятий в подготовке квалифицированных кадров образовательными учреждениями требуют установления прочных и регулируемых взаимосвязей системы образования и экономики, особенно в региональном аспекте. Эффективность этой формы не вызывает сомнения ни у руководителей образовательных учреждений, ни у директоров предприятий. Прежде всего, она позволяет решить проблему закрепления выпускников по полученной специальности. По оценкам экспертов, доля выпускников профессионального образования различного уровня колеблется от 20 до 50 процентов в зависимости от специальности, престижности отрасли, успешности работы предприятий и т.д. Такие оценки совпадают с оценками экспертов ООН ситуации на рынке труда в России. Система договорной подготовки специалистов и рабочих могла бы отчасти решить проблему нецелевого использования бюджетных средств, выделяемых на подготовку кадров, обеспечить обучение в соответствии с потребностями предприятий и преодолеть пропасть между требованиями работодателей и учебными планами. Активно работает на базе образовательных учреждений и система повышения квалификации работников предприятий. Половина из обследованных образовательных

учреждений используют эту форму регулярно. Постоянные изменения, даже незначительные, происходящие в производстве, требуют непрерывного обучения работников, являющегося условием и следствием модернизации экономики.

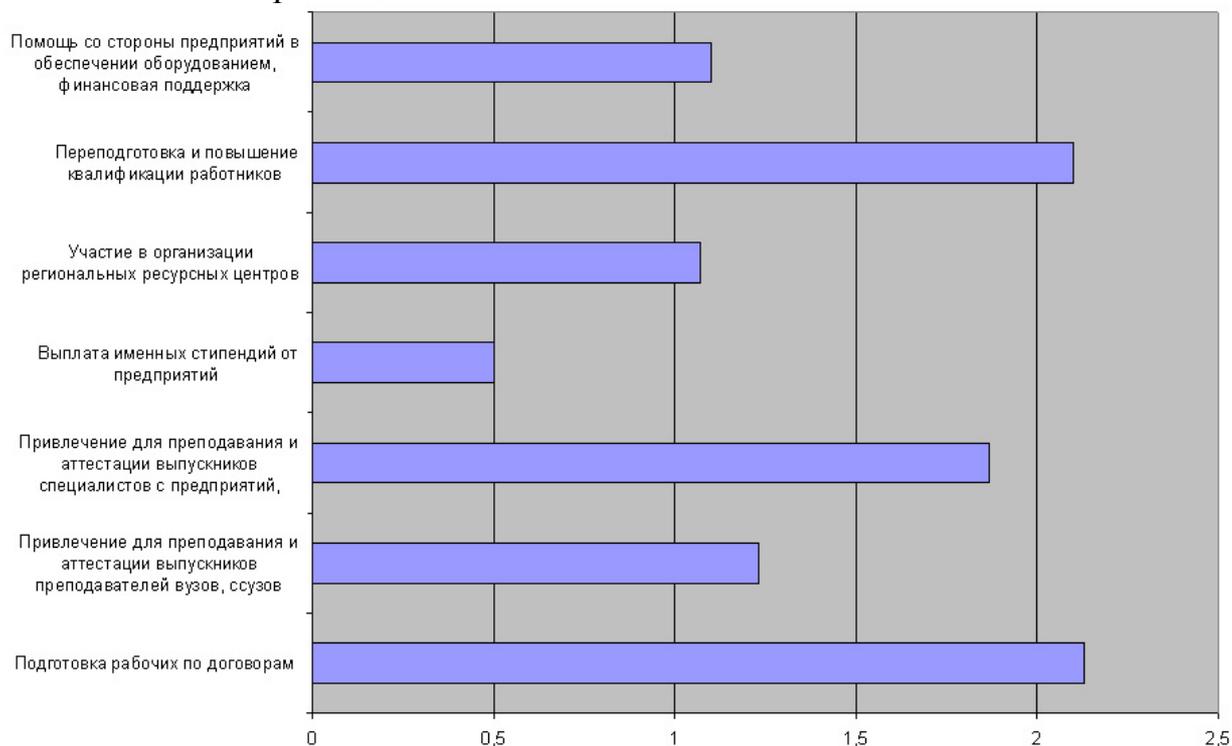


Рис. 3. Средняя оценка частоты использования образовательными учреждениями форм социального партнерства

Также активно развито сотрудничество внутри образовательной системы (табл. 2). Понимая необходимость комплексности обучения, развития вертикальных и горизонтальных связей между образовательными программами различного уровня и направленности для подготовки конкурентоспособного специалиста, образовательные учреждения сотрудничают между собой в различных направлениях. Все опрошенные нами руководители указали на те или иные формы сотрудничества с образовательными учреждениями различного уровня. Больше всего – 25 образовательных учреждений – активно сотрудничают со школами. Это сотрудничество становится особенно важным в условиях демографического спада и снижения интереса учащихся к базовому профобразованию в этой ситуации необходимым становится привлечение выпускников путем проведения различных мероприятий, встреч, организации профильных и элективных курсов и т.д. Наиболее популярными формами сотрудничества со школами являются встречи и беседы с выпускниками и их родителями, информационно-разъяснительная работа. Ее отметили все опрошенные руководители.

Сотрудничество с образовательными учреждениями

Объект сотрудничества	Количество образовательных учреждений
со школами	25
с учреждениями НПО	24
с учреждениями СПО	15
с вузами	9

Не менее важно для образовательных учреждений на современном этапе сотрудничество с учреждениями профессионального образования – НПО и СПО. В рамках подобного рода сотрудничества осуществляется обмен преподавательским составом, участие в создании региональных ресурсных центров, проведение совместных семинаров, конференций, круглых столов. Сотрудничество с вузами используется реже, однако в последнее время оно становится актуальным в плане организации практик, семинаров, методической работы.

Таким образом, партнерские отношения с образовательными учреждениями всех уровней становятся наиболее распространенной и необходимой практикой в подготовке рабочих и специалистов НПО и СПО, особенно в условиях модернизации образования и в связи с применением инновационных образовательных технологий, активно внедряющихся в республиканских вузах. Многие учреждения НПО указали на использование мультимедийных технологий, форм интерактивного общения, Интернет-коммуникаций в учебном процессе. Несколько учреждений указали на реализацию интегрированных образовательных программ, обеспечивающих преемственность уровней профессионального обучения, технологий развивающего обучения, личностно-ориентированный подход. Кроме развития учебно-методической базы, учреждения активно вовлекают учащихся в научно-исследовательскую и проектную деятельность, становятся научно-экспериментальными площадками, проводят деловые игры и конкурсы. Третий аспект инновационной деятельности – это обеспечение успешной адаптации выпускников на рынке труда. В ряде учреждений реализуются программы адаптации выпускников, ведется регулярный мониторинг их занятости, а также созданы маркетинговые службы. Безусловно, эти практики пока не являются широко распространенными и требуют активного развития всеми образовательными учреждениями.

Наиболее сложными для оценки и высказываний для руководителей стали вопросы о перспективах и направлениях модернизации системы НПО, о факторах, влияющих на этот процесс, и рисках, его сопровождающих. Эффективным механизмом модернизации участники исследования считают развитие системы социального партнерства. Это комплекс мер, содействующий повышению качества

образования, его соответствия изменяющейся экономике и требованиям работодателей. На втором месте – создание многоуровневых образовательных учреждений. Директора учреждений НПО активно поддерживают эту идею, так как сами в своей работе активно используют как горизонтальные, так и вертикальные связи между уровнями профобразования. На третьем месте с небольшой разницей в оценках – создание профильных ресурсных центров. Его руководители также считают эффективным механизмом модернизации. Это связано еще и с тем, что многие из них уже так или иначе знакомы с деятельностью ресурсных центров, а некоторые непосредственно принимают участие в их создании и развитии в нашей республике, вследствие чего им ясны достоинства этих центров и их направленность на экономическое развитие региона. Также многие руководители поддерживают идею трансформации структуры специальностей подготовки в образовательных учреждениях, а также структуры самих учреждений НПО и СПО, приведение их в соответствие требованиям рынка труда, и развитие профильных классов.

На вопрос о критериях слияния и укрупнения учреждений профессионального образования были получены не однозначные ответы. Главным критерием большинство руководителей считают соответствие специальностей, по которым ведется обучение, и качества подготовки в учреждениях НПО, требованиям рынка труда, потребностям работодателей. Другим фактором, который также должен учитываться при реструктуризации, по мнению руководителей, являются ценностные и профессиональные ориентации самих учащихся, на которые также должна ориентироваться структура профессионального образования. Многие руководители предлагают в качестве критерия слияния выбрать профиль обучения, как при создании профильных ресурсных центров, с целью объединения кадровых, материальных и прочих ресурсов различных учреждений. Другие предлагают включить в качестве критерия количество реализуемых специальностей, например 3-5. в целом, следует отметить, что руководители понимают реструктуризацию как неизбежный процесс, сопутствующий качеству образования. Однако они активно высказываются и о рисках, связанных с ним.

В качестве основной опасности реструктуризации они называют потерю кадровых ресурсов, возможное сокращение квалифицированных педагогических кадров. Второй важный риск – это снижение социальной защищенности молодежи из малообеспеченных семей. Уменьшение контингента обучаемых в НПО может привести к повышению проблем, связанных с ростом преступности, маргинализацией подростков, недостаточными возможностями для социальной адаптации молодых людей с ограниченными возможностями развития. Сокращение образовательных учреждений в сельской местности может привести к негативным последствиям в социализации сельской молодежи, ее еще

большому оттоку в города, и, как следствие, к ухудшению демографической ситуации на селе. Руководители указывают также на необходимость более взвешенной оценки демографической ситуации, улучшение которой через несколько лет может привести к недостатку учреждений профессионального образования и к усугублению имеющихся диспропорций на рынке труда.

В качестве факторов, способствующих успешной модернизации профессионального образования в республике, руководители ОУ в первую очередь называют экономическое развитие. Однако последнее невозможно без качественно подготовленных квалифицированных кадров. Поэтому основным механизмом, который должен, по их мнению, лежать в основе модернизации, является социальное партнерство, взаимная заинтересованность государственных органов, предприятий и образовательных учреждений в формировании эффективной системы подготовки кадров и развития научно-производственного потенциала экономики республики. Многие руководители говорят о необходимости совершенствования материальной базы образовательных учреждений, которое невозможно без помощи предприятий, заинтересованных в качественной подготовке кадров. Другим важным фактором является преподавательский состав, нуждающийся в постоянном повышении квалификации и должном стимулировании труда. Немаловажным фактором, способствующим положительным изменениям в профессиональном образовании является воздействие на ценности современной молодежи, которой необходимо создавать стимулы для прихода в производственную сферу. Важнейший из них – материальный, необходимость которого вызвана высокой текучестью молодежи с предприятий. Как показали предыдущие исследования в нашей республике, 80% работников, уходящих с предприятий в первые 1-2 года – выпускники учреждений профобразования.

Руководители также высказываются о предполагаемой модели реструктуризации. Почти все уверены, что необходимо налаживать взаимосвязь НПО - СПО – ВПО. Создание системы, при которой обучающийся может пройти все три ступени профессионального образования и видеть в каждом из них преимущество для построения своей трудовой карьеры, личностного и социального развития, по их мнению, является основным механизмом преобразований в подготовке рабочих и специалистов, прежде всего для производственной сферы. Очень важно, по их мнению, наладить это сотрудничество еще в рамках профилизации в основной школе, формируя на ранних стадиях желание работать на производстве. С другой стороны, образовательные учреждения базового образования на современном этапе не смогут обойтись и без научного потенциала вузов. Все эти изменения, по мнению руководителей, должны регулироваться хорошо проработанной

нормативной базой и заинтересованностью работодателей в налаживании партнерских взаимоотношений.

В ходе исследования было опрошено 14 руководителей кадровых служб крупных предприятий Удмуртской Республики.

Основная проблема, с которой сталкиваются предприятия на современном этапе – это поиск высокопрофессиональных работников различного уровня. Результаты проведенного анализа подтверждают данные официальной статистики и службы занятости о том, именно в производственных промышленных отраслях наблюдаются наиболее серьезные проблемы с подбором и подготовкой кадров, прежде всего рабочих (табл. 3).

Таблица 3.

Средняя оценка потребности в кадрах различного уровня

Работники	Средняя оценка востребованности (по 5-балльной шкале)
Рабочие	4,82
Служащие	2,27
Специалисты (ИТР)	4

Как видно из таблицы, рабочие специальности занимают первое место по степени востребованности. Напряженность в этих группах отмечали все без исключения руководители, и их ответы не противоречат данным о потребностях в работниках, предоставляемых в службу занятости. Постоянный год от года усиливающийся дефицит квалифицированных рабочих эксперты объясняют множеством неразрывно взаимосвязанных причин, главная из которых – падение производств промышленности, прежде всего предприятий оборонного комплекса и машиностроения. Снижение численности занятых в этой сфере было вызвано усиленным сокращением работников с предприятий, в котором пострадали и квалифицированные рабочие. Однако еще больший пробел в трудовом потенциале промышленности вызван резким падением престижности рабочих профессий у молодежи, на которое также повлиял целый комплекс факторов, которые очень трудно отделить друг от друга. Также велика и потребность в инженерно-техническом персонале. Причины нехватки специалистов на предприятиях во многом вызваны аналогичными причинами, главные из которых – невысокая заработная плата, не оправдывающая высоких затрат на обучение, напряженности процессов подготовки квалифицированных инженеров и низкая привлекательность производственной сферы у молодежи.

Вместе с тем, у руководителей предприятий постоянно возникают претензии к качеству обучения в образовательных учреждениях, в связи

с чем им было предложено оценить качество различных аспектов подготовки в учреждениях НПО и СПО республики (рис.4).

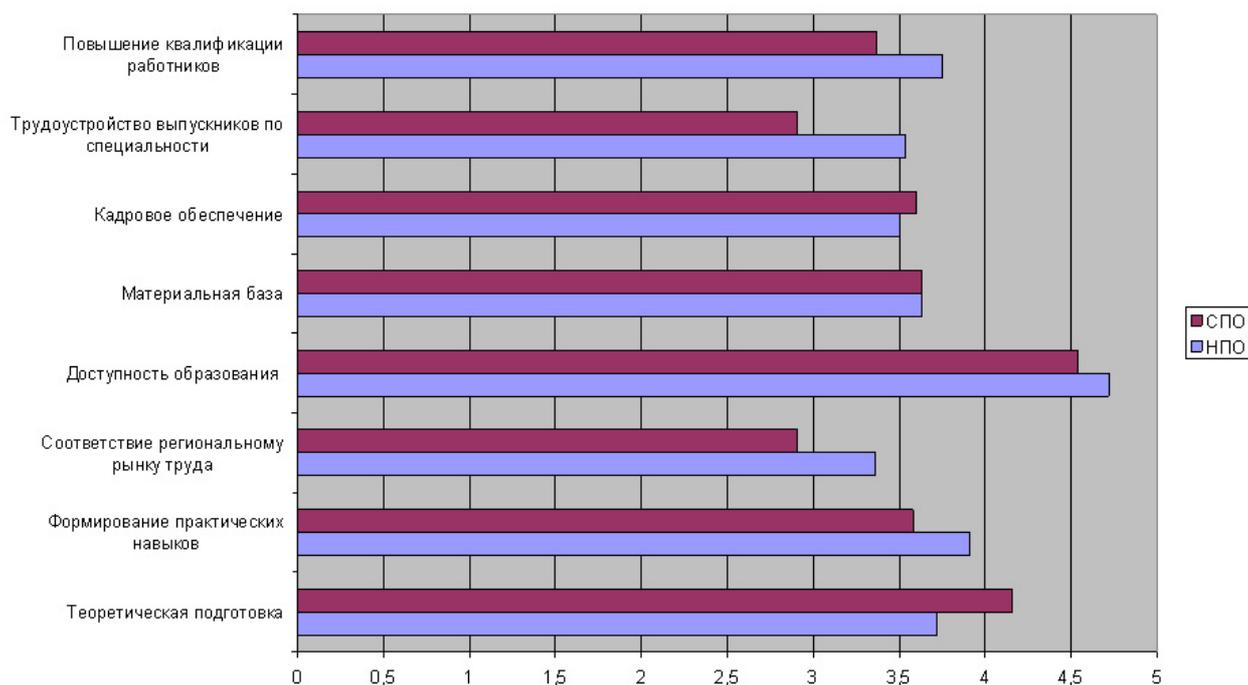


Рис. 4. Средняя оценка качества подготовки в учреждениях НПО и СПО

Учреждения НПО проигрывают учреждениям СПО, по оценкам работодателей, в качестве теоретической подготовки и в кадровом обеспечении. Примерно равные оценки получены по показателю развития материальной базы образовательных учреждений. По остальным характеристикам учреждения НПО оказались в более выгодном положении, нежели учреждения СПО. Особенно это касается таких важных на сегодняшний день показателей, как трудоустройство выпускников по специальности и соответствие региональному рынку труда. Эти показатели для системы СПО республики оказываются самыми низкими. Следует отметить, что руководители высоко оценили и формирование практических навыков выпускников НПО (3,91) и систему повышения квалификации.

Отдельно следует выделить профессии, которые, по мнению работодателей, вызывают напряженность на рынке труда республики. Выделенные работодателями специальности, по которым выпускаемых рабочих недостаточно, полностью совпадают с группой профессий, которые по данным статистики, демонстрируют существенное превышение потребностей над выпуском (табл. 4).

Таблица 4.

Профессии, по которым потребность превышает над выпуском на 2007 г.

№	Профессия	Превышение потребности над выпуском
1.	СТАНОЧНИК ШИРОКОГО ПРОФИЛЯ	-99
2.	НАЛАДЧИК СТАНКОВ	-99
3.	СЛЕСАРЬ МЕХАНОСБОРОЧНЫХ РАБОТ	-91
4.	МАСТЕР СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ	-410
5.	МАШИНИСТ ЭКСКАВАТОРА	-588
6.	ТРАКТОРИСТ	-76
7.	ТОКАРЬ	-827
8.	ФРЕЗЕРОВЩИК	-375
9.	ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК	-634
10.	СЛЕСАРЬ-ИНСТРУМЕНТАЛЬЩИК	-905
11.	МАШИНИСТ КРАНА (КРАНОВЩИК)	-99
12.	СТАНОЧНИК ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩИХ СТАНКОВ	-185
13.	ШЛИФОВЩИК	-905
14.	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ	-119

Что касается профессий, по которым, как считают работодатели, подготовка выпускников превышена, то в основном ими называются специальности СПО - экономист, бухгалтер, юрист, менеджер. Данные по этим специальностям из службы занятости также указывают на более высокую, по сравнению с другими профессиями, долю выпускников этих специальностей, зарегистрированных на бирже труда. Из специальностей НПО, по мнению работодателей, превышение наблюдаются только по специальности «штукатур-маляр». Эти ответы подтверждаются данными службы занятости. С другой стороны, следует отметить, что по большинству профессий, названных работодателями в качестве наиболее дефицитных на производстве, ими же указывается на недостаточное качество подготовки. Основной потребностью работодателей является высокий уровень квалификации рабочих: представители большинства наиболее дефицитных профессий, по мнению работодателей, должны иметь уровень квалификации в диапазоне от 4 до 6 разряда.

Предприятия активно используют в своей работе формы партнерства с образовательными учреждениями. Наиболее часто используемой формой является трудоустройство выпускников и производственная практика. Эти формы являются традиционными и постоянно реализуемыми на основе сложившихся и вновь

формирующихся связей. Остальные формы менее популярны у работодателей (рис. 5).

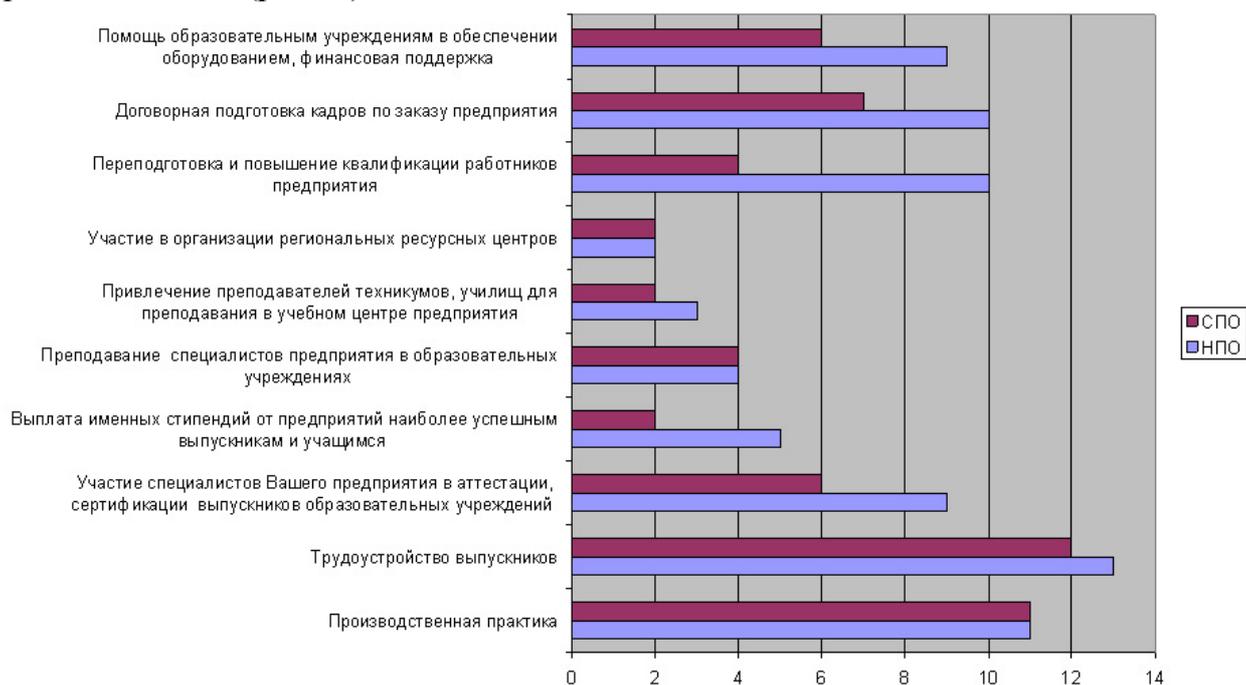


Рис. 5. Формы партнерства с образовательными учреждениями

Как видно из графика, и в использовании форм партнерства учреждения СПО также выглядят не лучшим образом. Особенно сильно это проявляется в использовании таких форм, как повышение квалификации, помощь образовательным учреждениям со стороны предприятий и договорная подготовка рабочих. Эти результаты в целом совпадают с оценками качества подготовки, которые говорят об утрате связи учреждений СПО с рынком труда. Следует отметить, что практически все участники исследования указали на готовность предприятий осуществлять договорную подготовку рабочих в связи с нехваткой соответствующих специальностей на рынке труда применительно к потребностям предприятий.

Радует и тот факт, что работники предприятий начинают все более активно участвовать в процессе подготовки и аттестации выпускников УНПО, а образовательные учреждения, в свою очередь, способствуют повышению квалификационного уровня работников предприятий. Последняя имеет место и в системе учебных центров предприятий, составляющих некоторую своеобразную конкуренцию профессиональным учебным заведениям. Половина обследованных предприятий имеют в своей структуре подобные учебные центры. Большинство крупных предприятий и организаций республики имеют собственные учебные центры, выполняющие различные функции – обучение новых работников без специального образования, адаптацию выпускников училищ к производственному процессу на предприятии, переподготовка и повышение квалификации работников предприятий в

соответствии с изменениями в производственных и трудовых функциях. Следует отметить, что структура подготовки рабочих кадров в учебно-производственных центрах отражает структуру потребностей предприятий в работниках, к которой не всегда могут так гибко и своевременно адаптироваться учреждения НПО.

Тем не менее, руководители активно высказывались как о достоинствах учебных центров, так и об их недостатках (табл. 5).

Таблица 5.

Достоинства и недостатки учебных центров предприятий

Достоинства Учебных центров	Недостатки Учебных центров
1. Возможность получения практических навыков для работы на конкретном рабочем месте	1. Отвлечение производственного персонала для организации обучения
2. Наличие квалифицированных мастеров, система наставничества.	2. Значительные финансовые затраты на обучение.
3. Возможность дополнительного заработка для обучающихся.	
4. Мобильность подготовки в соответствии с изменениями производственной ситуации.	
5. Вовлечение в трудовой коллектив, в корпоративную культуру на стадии обучения, что повышает закрепляемость на рабочем месте.	
6. Возможность постепенной адаптации к трудовой деятельности.	
7. Сокращение сроков обучения.	
8. Возможность переподготовки и освоения смежных профессий.	

Как видно из таблицы, работодатели более склонны говорить о достоинствах учебных центров, нежели об их недостатках. Они отражают некоторую инертность системы профессионального образования и прерывность в ее взаимосвязях как с учреждениями общего образования, так и с предприятиями республики. Поэтому вопрос о достоинствах и недостатках учебных центров предприятий косвенным образом отражает две основные потребности работодателей:

- в модернизации системы профессионального образования в соответствии с требованиями производства, в сторону большей мобильности и адаптации к конкретным производственным процессам;
- в более активном использовании возможностей предприятий для обучения и переподготовки квалифицированных кадров для производства.

Последние вопросы в представленной работодателям анкете касались будущего состояния системы профобразования и были сходны с вопросами для руководителей образовательных учреждений (рис. 6). Первый вопрос в этом блоке касался оценки степени эффективности

мер, которые предпринимаются с целью модернизации системы профессионального образования региона.

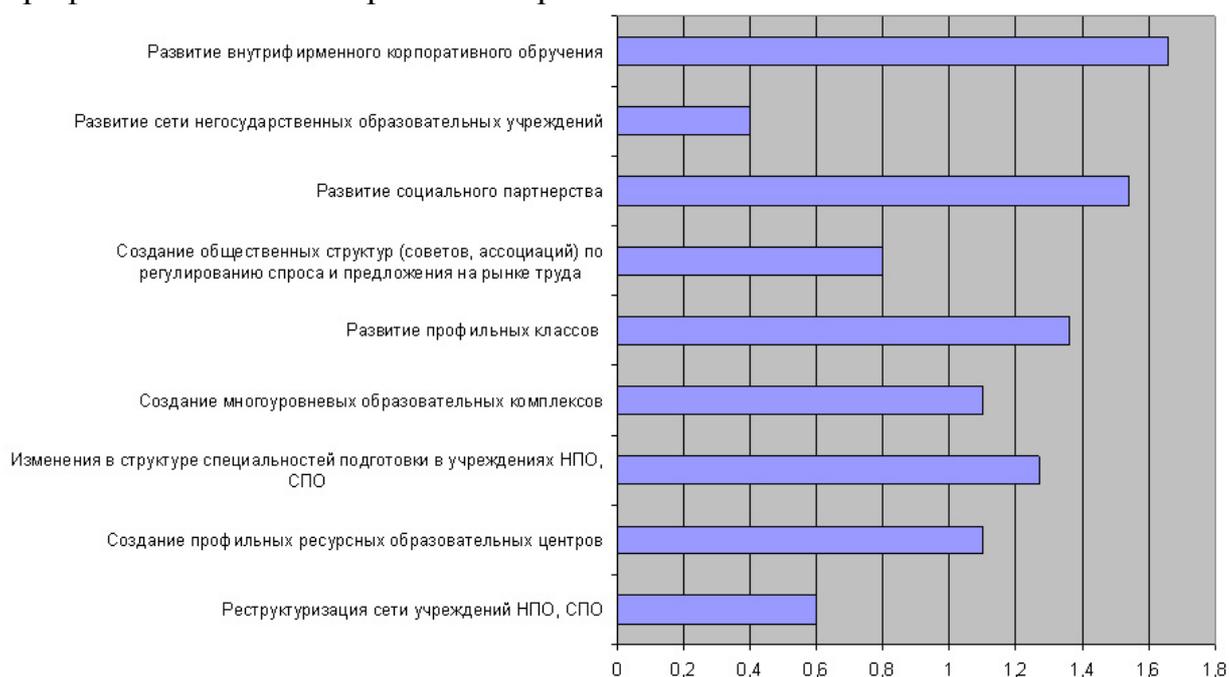


Рис. 6 Оценка работодателями эффективности модернизации профобразования

Интересно, что внутрифирменное обучение является для работодателей наиболее важным фактором, нежели все остальные, что еще раз говорит об их потребности к более активному участию в подготовке специалистов и сотрудничестве с образовательными учреждениями на более качественной и взаимовыгодной основе. Также высоко оценивается налаживание социального партнерства и создание профильных классов, которое направлено на повышение престижа производственной сферы и технических специальностей для молодежи. Сопоставление представленных оценок с оценками руководителей образовательных учреждений также существенно отличается в отношении корпоративного обучения, в использовании потенциала которого работодатели видят существенное увеличение возможностей для повышения качества подготовки. Кроме того, как ни странно, работодатели указывают на большую значимость создания профильных классов. Более низкая оценка образовательными учреждениями этой позиции может быть объяснима непроработанностью этой концепции и отсутствием механизма участия работодателей в ней, когда вся основная ответственность ложится на образовательные учреждения, которые пока не имеют достаточных материальных и человеческих ресурсов для развития этой системы (рис. 7).

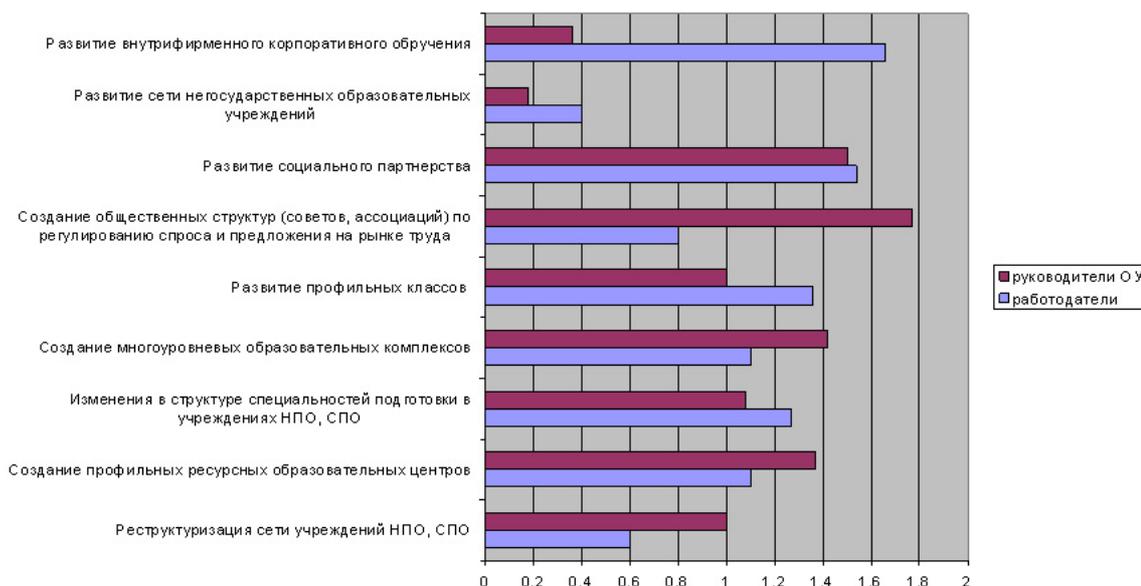


Рис. 7. Сравнение оценок модернизации работодателями и руководителями ОУ

Другим важным моментом для сравнения является недостаточно высокая оценка работодателями реструктуризации системы учреждений профобразования, в то же самое время они считают более необходимым изменение структуры подготовки, то есть перераспределение специальностей в пользу наиболее востребованных на рынке труда. Важным является то, что обе стороны позитивно и высоко оценивают роль социального партнерства в обеспечении качества подготовки специалистов.

Оценка значимости необходимых профессиональных навыков выпускников учреждений НПО и СПО работодателями также представляет существенный интерес.

Для работодателей представляют важность такие качества выпускников НПО, как владение профессиональными знаниями и исполнительность: эти качества в наибольшей степени необходимы современному работнику. Для выпускников СПО, которые, по мнению работодателей, должны владеть всеми представленными качествами в существенно большей мере, приобретают значимость также умение работать на компьютере, культура общения и инициативность, поскольку именно этой группе работников приходится иметь дело с новыми технологиями, организовывать трудовой процесс и принимать более самостоятельные решения в сложной ситуации (рис. 8).

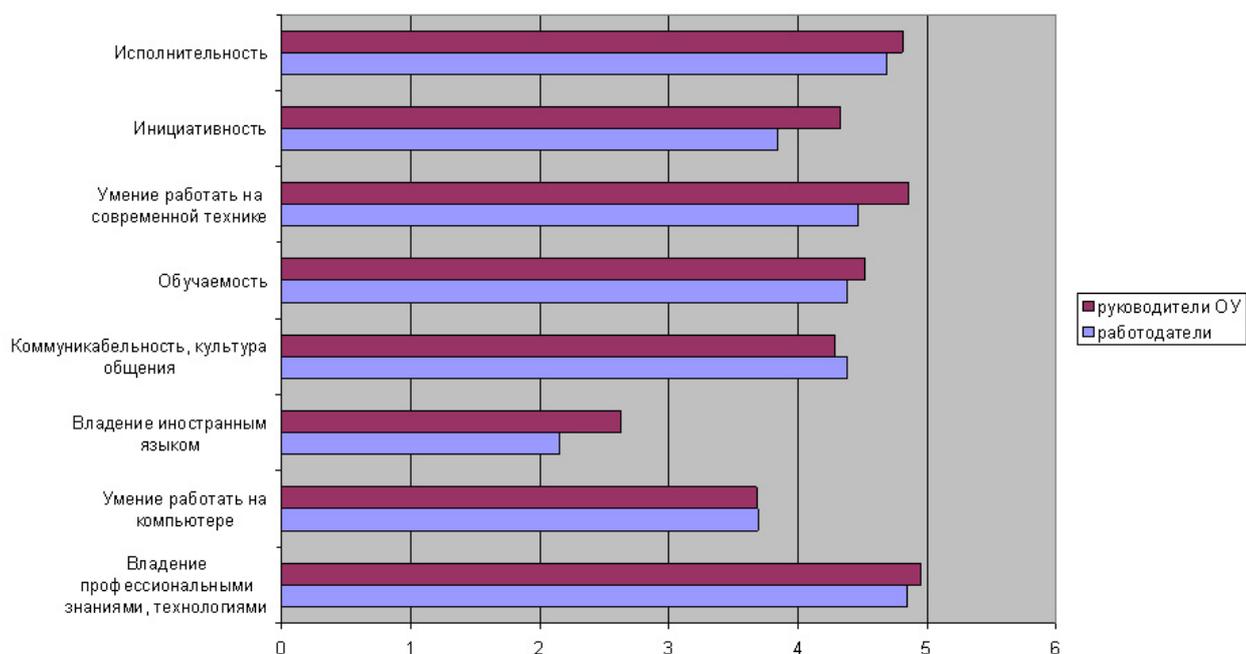


Рис. 8. Сравнение важности профессиональных качеств выпускников НПО работодателями и руководителями ОУ

Сравнение оценок качеств выпускников руководителей ОУ и работодателей показывает несколько большую требовательность первых к продукту собственной деятельности, однако по ключевым позициям мнения опрашиваемых групп сходятся.

В ответах на вопросы о критериях слияния и укрупнения учреждений профессионального образования руководители кадровых служб в целом были более единодушны, нежели руководители образовательных учреждений. Первый критерий, по их мнению, связан с территориальным, отраслевым и профилизионным факторами, то есть при слиянии необходимо учитывать место расположения образовательных учреждений, его размещение в населенном пункте, близость к предприятиям, другим образовательным учреждениям, социальной инфраструктуре и т.д. Отраслевой и профессиональный принцип, также, по их мнению, имеют очень тесную взаимосвязь с возможностями слияния, так как это позволяет избежать дублирования специальностей в различных образовательных учреждениях. Другой важный критерий связан с ресурсным обеспечением образовательных учреждений – кадровая и материальная база, непосредственным образом влияющие на качество подготовки. И третий критерий касается востребованности выпускников на рынке труда, использованием механизмов социального партнерства, связей с предприятиями в обеспечении занятости выпускников и их качественного обучения.

Не менее активны были работодатели и в выявлении неизбежных рисков, связанных с этими процессами. Опасения предприятий по этому поводу очень велики и они касаются главным образом возможности утраты наработанных сложившихся связей с образовательными

учреждениями, которые, пусть и не в должной степени, но все же за долгие годы сотрудничества адаптировались к нуждам конкретных предприятий. Утрата этих связей, по мнению работодателей, может привести к непредсказуемым последствиям. Вместе с тем, выстраивание новых отношений чревато не только возможными материальными и иными затратами, но и временными потерями в подготовке квалифицированных и столь востребованных работников. С этим же связан, по их мнению, риск утраты специфики конкретных образовательных учреждений, педагогических технологий, которые нарабатывались десятилетиями.

На фоне неудовлетворенности руководителей сегодняшним положением дел в образовании страх перед будущим связан в первую очередь с непроработанностью законодательной базы, отсутствием систематического мониторинга потребностей в кадрах, что, по их мнению, может привести к еще большему дефициту квалифицированных кадров. С этим связана и недостаточное использование предприятиями форм договорной подготовки, которая не предусматривает законодательное закрепление работников на предприятиях. Неустойчивость экономической ситуации, несовершенство правовой базы не стимулируют предприятия к финансовой и социальной ответственности перед индивидом, которого они по окончании обучения они обязаны принять на работу и обеспечить ему необходимые условия.

Предлагая оптимальную модель системы профобучения, работодатели уверены в том, что ориентация на повышение социального статуса и карьерный рост работника должна быть приоритетной линией модернизации образования на всех уровнях. Демонстрация будущему специалисту его возможных будущих траекторий и перспектив должна стать ведущим направлением для работы с молодым поколением, начиная уже со средней ступени школьного образования. Модель «Школа-НПО-СПО-ВПО» по мнению работодателей, должна активно включать в себя перманентное включение будущего специалиста в производственный процесс. Важным фактором модернизации они считают, в частности, необходимость получения рабочей профессии на уровне СПО и ВПО, с обязательной практикой на предприятиях.

Для обеспечения необходимого качества профессиональной подготовки работодатели предлагают следующие факторы:

1. Современная материальная база и квалифицированный кадровый состав ОУ. Безусловно, эту проблему невозможно решить без участия предприятий, и, судя по их ответам, предприятия готовы к более активному сотрудничеству с образовательными учреждениями.
2. Наличие централизованной разветвленной системы мониторинга и прогнозирования рынка труда, обеспечивающей своевременной получения информации различными субъектами

рынка труда: властными структурами, образовательными учреждениями, предприятиями, службой занятости, самими работниками.

3. Работа по повышению престижа рабочих профессий, заключающаяся как в создании реальных стимулов для закрепления молодых работников на предприятиях (заработная плата, социальные гарантии, карьерный рост), но и в идеологической работе с молодежью, информировании ее о предполагаемых благоприятных траекториях будущей профессиональной карьеры посредством рабочей профессии.

1.4 Рекомендации по применению инструментария мониторинга региональной системы начального профессионального образования

Организация мониторинга системы НПО требует решения ряда организационно-управленческих задач, которые являются задачами ресурсного обеспечения проведения мониторинга и поэтому входят в сферу ответственности МО и Н УР. Для эффективных действий в указанном направлении необходимо создать следующие региональные ресурсы:

- организационные;
- методические;
- нормативно-правовые;
- кадровые;
- материально-технические;
- финансовые.

Прежде всего, необходимо определить структуру, за которой будет закреплена ответственность проведения ежегодного мониторинга системы НПО. Эти функции можно возложить на Информационный научно-методический центр при Министерстве образования и науки Удмуртской Республики. Однако, в будущем логичным представляется возложить эти функции на региональный центр мониторинга и статистики в образовании, который необходимо создавать.

Немаловажным представляется закрепление функциональных обязанностей по координации мониторинга системы НПО за конкретным структурным подразделением (например отделом НПО) МО и Н УР. Необходимость этого связана с тем, что среди пользователей и потребителей мониторинговых данных имеются внешние по отношению к образованию организации (например, региональные объединения работодателей), информацию для которых целесообразно направлять от имени МО и Н УР. Отдельные аспекты мониторинговой информации целесообразно представлять и в УНПО, в средства массовой информации и т.д. В функции означенного структурного подразделения МО и Н УР также должны входить запросы на статистическую информацию в различные внешние по отношению к системе образования региональные ведомства (УГСЗН, Госкомстат УР и т.д.).

МО и Н УР должно также принять решение об организации информационных потоков и технологических схем обеспечения мониторинговой информацией ее потребителей: перечне целевых аудиторий информирования по результатам мониторинга, форматах и сроках ежегодного представления различным группам пользователей мониторинговой информации и т.д. Матрица информационных запросов пользователей мониторинговой информацией и ее потребителей

представляет описание информационных потребностей различных целевых групп.

Очевидно, что для проведения мониторинга необходимы методические ресурсы: программа мониторинга, перечень мониторинговых показателей (инвариантный и вариативный компоненты), инструментарий мониторинга, включающий в себя заполняемую форму, таблицы расчета отдельных (сложных) показателей, анкеты и опросники для социологических обследований (последнее — один раз в три года) и т.д. В рассматриваемом варианте проведения мониторинга на региональном уровне очень важно, чтобы форматы и содержание методических материалов были одинаковыми для всех субъектов Российской Федерации (рекомендованы Министерством образования и науки России) для обеспечения возможности сопоставительного анализа региональных систем НПО на федеральном уровне.

В перечень нормативных актов регионального уровня, обеспечивающих мониторинг системы НПО как ежегодную процедуру, должны входить:

- приказ (распоряжение) МО и Н УР о закреплении функций ежегодного проведения мониторинга НПО, а также разработки информационных продуктов мониторинга за конкретной организационной структурой, существующей в субъекте Российской Федерации (например, Информационным научно-методическим центром), с приложением циклограммы проведения работ и графика представления мониторинговой информации в региональный орган управления образованием (профессиональным образованием), ответственных исполнителей и т.д.;
- приказ (распоряжение) МО и Н УР о включении в должностные обязанности конкретного специалиста отдела НПО МО и Н УР функционала по координации мониторинга НПО;
- приказ (распоряжение) МО и Н УР о содержании информации, которая по результатам мониторинга передается различным целевым группам ее потребителей и пользователей, форматах и сроках ее представления, исполнителях;

В перечень нормативных актов на уровне Информационного научно-методического центра (или центра мониторинга и статистики в образовании) целесообразно включить:

- локальный акт организации (приложение к уставу) по регламентации функций ежегодного мониторинга;
- приказ (распоряжение) по организации о закреплении функциональных обязанностей ежегодного мониторинга НПО

за специалистами соответствующих структурных подразделений организации.

Программа и методика проведения мониторинга НПО разработаны таким образом, чтобы максимально упростить и стандартизировать все мониторинговые процедуры. Исключение составляет только вариативный компонент системы показателей и индикаторов, которые выступают объектом измерения и анализа один раз в три года, и соответствующий ему инструментарий социологических опросов учащихся, выпускников и работодателей региона. Для проведения социологических опросов необходимы подготовленные специалисты, умеющие рассчитать объем выборки исследования, необходимый для получения достоверной информации, и владеющие методами сбора, хранения и первичного анализа информации.

Наиболее высокого уровня квалификации требует деятельность информационного аналитика — специалиста, который интерпретирует и описывает полученные мониторинговые данные для различных целевых групп пользователей информацией. Для проведения социологических исследований вариативного компонента системы показателей мониторинга НПО целесообразен вариант, когда один раз в три года МО и Н УР размещает заказ на социологические опросы (в том числе прогнозные оценки регионального рынка труда) в других организациях региона, которые располагают кадрами соответствующей квалификации.

Работа с инвариантным компонентом системы показателей мониторинга НПО не требует дополнительных финансовых ресурсов. Источниками информации для сведений, которые заносятся в специальные формы, являются базы данных государственной (региональной) статистики, информация из других региональных ведомств (например, УСЗН по территориям региона), а также ведомственной образовательной статистики. Указанную информацию МО и Н УР может ежегодно запрашивать в соответствующих региональных структурах и передавать организации-исполнителю.

– Для упрощения этих процедур можно рекомендовать заключение двухсторонних соглашений между МО и Н УР и Госкомстатом УР. Подобный опыт существует в Республике Чувашии, Ярославской обл.

В зависимости от целевых групп пользователей информационными продуктами, созданными в рамках мониторинга НПО, необходимо разработать организационную схему процесса обеспечения информацией о доступности образовательных программ НПО и их соответствии/несоответствии перспективным потребностям экономики региона всех пользователей мониторинговой информацией и ее потребителей.

К потребителям мониторинговой информации относятся любые категории населения (в широком смысле): профессиональное сообщество (управленцы всех уровней, представители отрасли образования и т.д.), потенциальные и реальные клиенты региональной системы образования всех уровней, представители реального сектора экономики региона и т.д.

Пользователи информацией — это та часть ее потребителей, которые, во-первых, имеют информационные потребности и информационные запросы, а во-вторых, используют полученную (запрошенную) информацию для принятия решений (управленческих, профессиональных, личностных, житейских и т.д.). Сутью удовлетворения информационных потребностей и информационных запросов является восполнение имеющегося у пользователя дефицита информации, необходимой для принятия решения.

Результаты мониторинга, а также его инструментарий (показатели и индикаторы) могут быть использованы МО и Н УР:

- для определения степени (состояния) и темпов продвижения региональной системы НПО в реализации стратегических приоритетов развития (доступность образовательных программ НПО и их соответствие перспективам экономики региона);
- для сравнения состояния и темпов развития региональной системы НПО с аналогичными показателями в других субъектах Российской Федерации;
- для определения плановых значений (показателей и индикаторов) доступности и эффективности региональных систем НПО (т.е. для осуществления индикативного планирования).

В то же время важным фактором успешного развития республиканской системы НПО является широкое общественное участие работодателей, образовательного сообщества, населения в этих процессах. Основные условия такого участия — прозрачность деятельности регионального органа управления образованием (профессиональным образованием), полнота и доступность информации для всех социальных партнеров системы НПО. В качестве потребителей мониторинговой информации могут также выступать:

- родители выпускников общеобразовательных школ, на мнение которых ориентируются абитуриенты при профессиональном самоопределении;
- работодатели, которые сегодня готовы разместить нерентабельную для них внутрифирменную подготовку в государственной системе НПО;

– взрослое население региона, нуждающееся в перепрофессионализации, модернизации профессиональных квалификаций и компетенций.

Важно отметить также, что эффективная организация мониторинга предполагает согласованные действия команды исполнителей разных уровней, начиная от специалиста регионального органа управления образованием (профессиональным образованием), которому делегированы полномочия координации деятельности, и заканчивая оператором по вводу мониторинговых данных

Все управленческие действия, которые может предпринять по результатам мониторинга МО и Н УР, в обобщенном виде подразделяются на две относительно самостоятельные группы;

1. Создание (изменение) организационных условий и механизмов деятельности региональной системы НПО и ее отдельных компонентов (в том числе нормативно-правового обеспечения деятельности).
2. Перераспределение (или формирование новых) целевых ресурсов, необходимых для достижения целей. Имеются в виду все типы ресурсов, обеспечивающих развитие системы в заданном направлении: кадровые, информационные, материально-технические, финансовые, учебно-методические и организационно-методические.

В содержательном плане предпринимаемые управленческие действия могут быть связаны с корректировкой стратегических и тактических целей развития республиканской системы НПО или задач, обеспечивающих достижение данных целей; с изменением (или созданием новых) организационно-управленческих условий деятельности системы, обеспечивающих достижение запланированных результатов. Поскольку стратегические цели развития системы НПО как компонент региональной образовательной политики являются долгосрочными, чаще всего изменением подвергаются тактические среднесрочные цели, а также задачи, которые выступают в качестве средства их достижения.

Следует отметить, что в условиях приоритета экономической функции региональной системы НПО ее социальная функция тоже реализуется, причем даже более эффективно, поскольку ничто так хорошо не защищает молодого человека на рынке труда, как востребованная и обеспечивающая достойное качество жизни профессия. В условиях передачи учреждений НПО в ведение региона выбор приоритета образовательной политики в сфере НПО не может быть сделан вне стратегии социально-экономического развития Удмуртской Республики.

1.5 Анализ структуры, содержания и качества начального профессионального образования в Удмуртской Республике

В настоящее время в системе образования Удмуртской Республики функционирует 31 УНПО республиканского и 2 УНПО федерального подчинения (в том числе 24 профессиональных училищ, 9 профессиональных лицеев).

Численность обучающихся в УНПО (рис. 1.10) на 1 января 2008 года составляет 14,9 тысяч человек. Ежегодный выпуск рабочих кадров составляет около 7 тысяч человек. В последнее время наблюдается снижение приема и контингента обучающихся в УНПО. Количество принятых на обучение в 2007 году сократилось по сравнению с 2000 годом на 20 % (прил. 1.13).

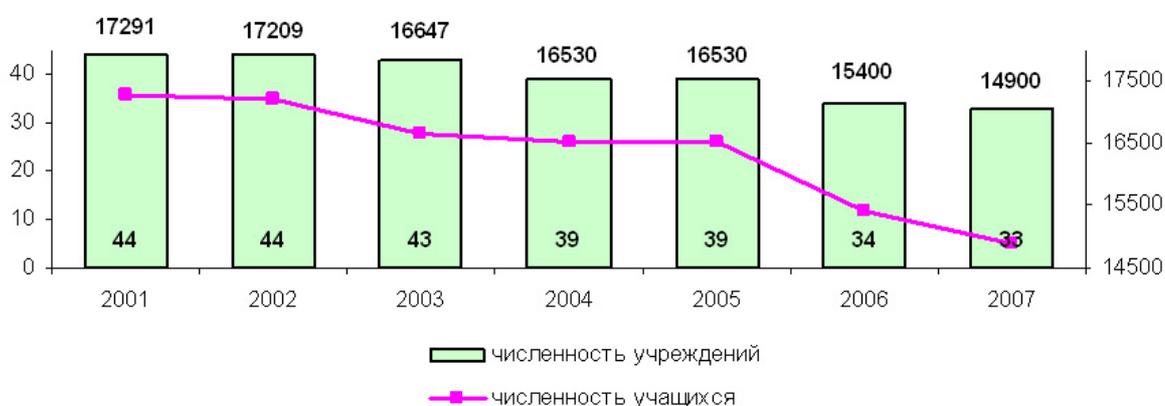


Рис. 9. Динамика численности учреждений и учащихся в УНПО республики

Охват региональной системой НПО возрастной группы 15-18 лет населения Удмуртской Республики в 2007 году составил 15,8 %. (Критерий доступности рассчитан по формуле $A/B \times 100\%$, где А – численность учащихся в системе НПО, В – численность возрастной когорты 15-18 лет в регионе). Для сравнения данный показатель по Российской Федерации в 2003 г. равняется 14,0%, по Приволжскому федеральному округу 14,9%, по Самарской обл. 14,4%, по Чувашской Республике 13,8%. В таблице 1.15 представлен охват системой НПО молодежи 15-18 летнего возраста в сравнении с Самарской об. И Чувашской Республикой.

Таблица 7.

**Охват региональной системой НПО возрастной группы 15-18 лет
по регионам.**

	ПФО	Самарская обл.	Чувашская респ.	Удмуртская респ.
Охват системой НПО молодежи 15-18 лет	14,9%	14,4%	13,8%	15,8%

Все получающие первое начальное профессиональное образование обучаются за счет средств республиканского бюджета, чем обеспечивается социальная доступность образовательных программ НПО в Удмуртской Республике. Можно констатировать, что экономические барьеры, препятствующие доступу молодых людей к ресурсам НПО, в регионе отсутствуют. Подтверждением этому служит и то, что при плане набора в 2007 году в 6600 учащихся, фактически было принято 5900 человек, т.е. 700 учебных мест в учреждениях НПО остались не заполненными.

Численность обучающихся в ПУ на 1 января 2008 г. составляет 14,9 тыс. человек, что составляет 113 человек на 10 тыс. постоянного населения Удмуртской Республики. По количеству обучающихся в учреждениях начального профессионального образования на 10 тыс. населения, Удмуртская Республика находится на уровне Российской Федерации (табл. 8).

Таблица 8.

Численность обучающихся в образовательных учреждениях начального профессионального образования в расчете на 10 тыс. чел. Постоянного населения (по Приволжскому федеральному округу)

Количество учащихся НПО на 10 тыс. населения	<i>Всего</i>
<i>Всего по Российской Федерации</i>	<i>115</i>
в том числе:	
<i>Приволжский федеральный округ</i>	<i>122</i>
Республика Башкортостан	144
Республика Марий Эл	174
Республика Мордовия	131
Республика Татарстан	117
Удмуртская Республика	113
Чувашская Республика	122
Кировская область	122
Нижегородская область	95
Оренбургская область	135
Пензенская область	100
Пермская область (включая Коми-Пермяцкий а/о)	162
Самарская область	105
Саратовская область	123
Ульяновская область	82

Однако, анализируя данный показатель, по городам и районам республики, получается следующая картина:

1. Охват населения начальным профессиональным образованием по Республике крайне неравномерный. Профессиональные училища и лицеи сконцентрированы в основном в городах.
2. Более популярны рабочие профессии среди молодых людей с неполным общим средним образованием. В 2007 году на программы НПО принято на базе основного общего образования 78% выпускников текущего года 9-го класса общеобразовательных школ, на базе полного общего среднего образования 22% выпускников 11-го класса. Региональная система НПО обеспечивает свободный выбор учащимися траектории профессионализации: осваивать образовательные программы НПО предоставляется возможным как после 9-го, так и после 11-го класса.

Экстраполируя эти данные на выпуск из общеобразовательных школ 2008 года (табл. 9), можно прогнозировать (при условии сохранения доли выпускников 9 и 11-го классов, продолживших образование в учреждениях НПО), что в текущем году численность учащихся, поступивших в региональную систему НПО на базе основного общего образования, составит примерно 4700 человек, на базе полного общего образования 1270 человек. Соответственно, прогнозная численность общего приема в систему НПО из числа выпускников текущего года школ республики будет приблизительно 6000 человек, что на 10% меньше соответствующей численности приема 2006 года. Этот факт как видно из таблицы 3.5 является следствием демографической тенденции уменьшения соответствующей возрастной группы населения, проживающего в регионе.

Таблица 9.

**Прогноз выпусков 9-х и 11-х классов и поступления в НПО
на ближайшие 10 лет**

Год	9 класс	11 класс	Прогноз поступления в НПО
2005	23431	15276	7854
2006	20034	13984	6808
2007	17641	14261	6189
2008	15833	12382	5513
2009	11854	10888	4289
2010	15025	9754	5032
2011	14493	7433	4656
2012	13885	9018	4651
2013	14023	8852	4671
2014	15382	8498	5003
2015	15472	8545	5032

В Удмуртской Республике образовательные программы НПО реализуют, наряду с училищами и лицеями, учреждения среднего профессионального образования – техникумы и колледжи регионального и федерального подчинения (ИПЭК, ИТФК, ИжГЭК, СПЭТ, СКИ, ГКПТиС). Сеть учреждений, реализующих образовательные программы НПО на территории республики, достаточна для предоставления доступа к ресурсам НПО молодежи и взрослых. Загруженность сети составляет 88% от проектных мощностей УНПО. Данный показатель загруженности свидетельствует о том, что сеть учреждений системы НПО нуждается в реструктуризации в соответствии и социально-экономическими тенденциями регионального развития.

Сегодня существует институциональный барьер доступности к ресурсам НПО как уровня профессионального образования, обусловленный нормативными документами федерального уровня – государственными образовательными стандартами НПО, в которых заложены ограничения доступа к программам НПО по образовательному цензу абитуриентов на момент поступления в учебное заведение. Существует категория абитуриентов, у которых на момент поступления нет завершено основного общего образования. Указанная категория абитуриентов (с 7-8 классами образования) может быть принята в систему НПО только на программы профессиональной подготовки, что, строго говоря, не является уровнем профессионального образования.

Таким образом, по общим характеристикам доступности образовательных программ НПО можно констатировать полное соответствие региональной системы НПО как уровня профессионального образования критерию доступности.

65% УНПО ведут подготовку по пяти и более профессиям, 7 УНПО ведут подготовку по 8 и более профессиям. Обучение осуществляется с получением полного общего среднего образования (66,7% от общего контингента), без получения такового 33,3%, (без получения полного общего образования на базе основного общего – 23,3%, и 10% на базе полного общего образования), по программам повышенного уровня 9%. В таблице 1.19 дан сравнительный анализ доступности образовательных программ запрашиваемого потребителем качества в сравнении с Самарской обл. и Чувашской Республикой.

Сравнительный анализ доступности образовательных программ в регионах

Характеристики региональных систем НПО	Самарская обл.	Чувашская респ.	Удмуртская респ.
С получением полного общего образования	69,2%	48,8%	66,7%
Без получения полного общего образования (на базе 11 кл.)	10%	44%	10%
Без получения полного общего образования (на базе 9 кл.)	20,8%	7,2%	23,3%
По программам повышенного уровня	4,2%	0%	9%
Количество профессий подготовки	88	33	46

В системе НПО Удмуртской Республики реализуется подготовка по 46 профессиям НПО, Самарской области – 88, Чувашской республике – 33. Указанные показатели свидетельствуют о доступности выбора потребителями таких качественных параметров НПО, как виды образовательных программ НПО. Однако, с 2007 года в связи с введением механизма ежегодного регионального задания на подготовку кадров, в соответствии с приоритетами развития экономики республики (металлообработка и машиностроение) произошло ограничение приема на профессии НПО, популярные среди молодежи, но не пользующиеся спросом на региональном рынке труда (секретарь, оператор ЭВМ). Ограничена также численность обучающихся по востребованным в сфере малого и среднего бизнеса профессиям, которые не перспективны с точки зрения регионального экономического роста (коммерсант в торговле, коммерсант в общественном питании, автомеханик). В то же время увеличен прием по профессиям НПО, востребованным на рынке труда (слесарь, токарь-универсал, станочник широкого профиля, оператор швейного оборудования). Таким образом, «институциональный барьер регионального задания» ограничивает доступ молодежи к профессиям НПО, которые не отвечают приоритетам экономического развития республики, однако без него не обойтись для усиления соответствия системы НПО перспективам экономики.

Необходимо отметить, что сегодня в республике существует «информационный барьер» доступности НПО, который отражает степень информированности потенциальных абитуриентов системы НПО и их родителей о рабочих профессиях, перспективных с точки зрения трудоустройства на рынке труда.

Действующая в республике система профориентации представляет собой сочетание недостаточно взаимосвязанных и скоординированных элементов. Они включают в себя использование тестов способностей, вопросников интересов, личностных характеристик, результаты которых служат диагностическим материалом для выбора некоторых профессий.

Профессиональная ориентация же часто ограничивается ознакомлением школьников с названием профессий, их общим толкованием и описанием желательных психофизических характеристик для отдельных профессий. Действующая система профориентации слабо знакомит учащихся с имеющимися возможностями выбора профессии, спросом на рабочую силу, недостаточно времени уделяет обучению планирования профессиональной карьеры, развитию умений и навыков, необходимых для трудоустройства, активного включения учащихся в принятие решений о выборе дальнейшего обучения или профессионального пути.

В целях повышения престижности рабочих профессий в 2006 г. Управлением ФГСЗН по Удмуртской Республике была разработана ведомственная Целевая программа «Выбор профессии – основа профессионального роста». Выделенные для реализации данной программы федеральные средства позволили подготовить цикл телевизионных передач о наиболее востребованных в республике рабочих профессиях. Для проведения профориентационной работы с учащимися подготовлены профинформационные видеофильмы о строительных профессиях и мультимедийные программы по вопросам выбора профессии и эффективному трудоустройству (на базе ПУ№4, МЛ№9, ПЛ№17, ПФЛ№22)

В данном направлении Управлением образования Администрации г. Ижевска организован цикл городских родительских собраний по теме «Ижевск-город рабочих».

Сегодня в работе по организации профориентации со школами мешает позиция многих руководителей школ, которая выражается в следующем:

- Руководители школ неохотно идут на встречи с работниками УНПО
- Не разрешают беседовать с учащимися
- Не желают отдавать детей из школ
- Ориентируют своих учащихся на обучение в ВУЗАХ, техникумах,
- Школьники обучаются параллельно в вузах, техникумах

Такая эффективная форма знакомства школьников с рабочими профессиями, как реализация программ допрофессиональной подготовки и профессиональной подготовки школьников в УНПО, в республике почти не используется. Из 200 профильных классов в г. Ижевске, сегодня только 5 ориентируют на рабочие профессии.

Указанные факты свидетельствуют о недостаточно эффективной профориентации на рабочие профессии в старшей профильной школе. Это направление – существенный резерв преодоления информационного барьера доступности образовательных программ НПО.

Пространственная конфигурация региональной сети учреждений НПО и СПО, реализующих программы НПО не является оптимальной. В 7 сельских районах республики из 25 (Алнашском, Киясовском, Малопургинском, Завьяловском, Юкаменском, Як-Бодьинском, Красногорском) нет учреждений начального профессионального образования. В Ижевске (УНПО -14, УСПО – 3) и Сарапуле (УНПО – 3, УСПО -3) переизбыток учреждений НПО и СПО, реализующих программы НПО.

В целом пространственная конфигурация региональной сети НПО, не в полной мере обеспечивает территориальную доступность начального профессионального образования для молодежи, что приводит к оттоку молодежи из села.

В Удмуртской Республике 15 из 33 учреждений системы НПО реализуют образовательные программы НПО для молодежи с ОВЗ. Во всех из них эта категория молодых людей учится в отдельных группах, которые учитывают особенности тех или иных физических проблем обучаемых. Прием в УНПО проводится в соответствии с приказом министра, который готовится на основании заявок отделов опеки и попечительства администраций городов и районов, специальных (коррекционных) учреждений IV, V, VIII видов, интернатных учреждений.

Доля молодых людей с ОВЗ в 2007 году составила 4,5% (708 человек) общей численности. Для обучения этих детей не разработаны государственные образовательные стандарты НПО, нет учебно-методических пособий, квалифицированных специалистов, специальной учебно-материальной базы. Для них наиболее остро стоит проблема организации производственного обучения, практики. Назрела необходимость открытия в ряде УНПО специализированных отделений для данной категории обучающихся, где необходимо создать благоприятные условия для содержания и обучения, приближенные к условиям в специальных учебно-воспитательных учреждениях. Острой стоит проблема их трудоустройства. Так трудоустройство данной категории в среднем составляет 50%. Другими словами работодатели не хотят принимать их на работу, а эти дети желают быть востребованными в обществе.

Таким образом, рассмотренные параметры позволяют констатировать неполное соответствие региональной системы НПО критерию доступности образовательных программ НПО для молодежи с ОВЗ.

Ежегодно, учитывая желание подростков и руководствуясь приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики, проводится зачисление в учреждения НПО детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Доля обучающихся в учреждениях НПО из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей 2007 году составила 8,2% (1268 человек) от общей

численности. Министерством образования и науки Удмуртской Республики, руководителями образовательных учреждений системы НПО решаются задачи по защите прав и интересов обучающихся данной категории, ослаблению негативных тенденций сиротства, повышению качества их обучения и воспитания. Однако сегодня остро стоит проблема содержания детей – сирот в учреждениях НПО.

Материальное обеспечение этих подростков регламентировано следующими нормативными документами:

- Постановлением Правительства Российской Федерации «О неотложных мерах по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» № 409 от 20 июня 1992 года;
- Федеральным законом «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» № 159 от 10 декабря 1996 года;

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 24 апреля 2006 года №35 «Об утверждении Норм материального обеспечения и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся и воспитывающихся в образовательных учреждениях, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Удмуртской Республики или органов местного самоуправления в Удмуртской Республике».

Кроме того, для данной категории обучающихся не решены вопросы обеспечения проживания в общежитии (обеспечение предметами личной гигиены, стирки белья), медицинского обслуживания, материального обеспечения организации производственного обучения в мастерских и лабораториях (приобретение материалов, сырья, инструмента). Как результат, нежелание некоторых руководителей учреждений системы НПО, в приеме на обучение данной категории учащихся.

Таким образом, рассмотренные вопросы позволяют констатировать неполное соответствие региональной системы НПО критерию доступности образовательных программ НПО для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

В целом по всем профессиям выпуск системы НПО в 2007 году лишь на 45% соответствует по количеству прогнозной кадровой потребности экономики Удмуртской Республики. Таким образом, можно констатировать неполное количественное соответствие реализуемых в учреждениях НПО Удмуртской Республики образовательных программ НПО перспективам развития экономики республики.

Структура выпуска учреждениями НПО на протяжении последних 7 лет остается неизменной.

-для промышленности и транспорта –	31,8%;
-для строительства –	21,1%;

- для сельского хозяйства – 16,4%;
- для сферы обслуживания и других отраслей – 30,7%.

Для Приволжского федерального округа соотношение подготовки по отраслям следующее:

- для промышленности и транспорта – 35,4%;
- для строительства – 13,6%;
- для сельского хозяйства – 24,1%;
- для сферы обслуживания и других отраслей – 26,9%.

В целом по России соотношение подготовки рабочих кадров для отраслей материального производства и непромышленной сферы в настоящее время составляет 70,4 против 29,6.

В Приволжском федеральном округе соответственно 73,1 против 26,9.

В Удмуртской Республике соответственно 69,3 против 30,7.

В наименьшей степени соответствие структуры выпуска и прогнозных среднесрочных кадровых потребностей достигнуто в отраслях по профессиям металлообработки (выпуск в 3,3 раза меньше, чем будет востребовано); строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы (потребность в 2 раза выше выпуска); деревообрабатывающее производство (потребность в 10 раз выше выпуска); транспорт (потребность в 3,6 раза выше выпуска). В то же время имеется перепроизводство в отраслях по профессиям легкой промышленности (выпуск в 1,5 раза выше потребности); должностям служащих (выпуск в 19,5 раз выше потребности). Не ведется подготовка по профессиям отраслевых групп «Электротехническое производство», «Производство черных металлов», «Производство цветных металлов», «Работы и профессии рабочих связи».

Существующая в настоящее время практика оценки качества НПО в процедурах государственной итоговой аттестации выпускников и аттестации образовательных учреждений выявляет только один аспект качества – соответствие образовательных результатов выпускников государственным требованиям, аккумулярованным в ГОС НПО как общепризнанной и зафиксированной документально норме качества образования. Таким образом, по своей сути эта оценка является ведомственной (отраслевой), отражающей потребности и интересы только одного заказчика образования – государства.

Внешняя независимая прямая оценка качества профессионального образования возможна только на основе результатов сертификации выпускников системы НПО с участием работодателей. Сегодня данная процедура в республике отсутствует. В связи с этим, возникает необходимость обращения к косвенным показателям качества профессионального образования, среди них следующие:

- Доля доходов учреждений начального профессионального образования от реализации образовательных услуг в общем объеме доходов от предпринимательской и иной приносящей

деятельности.

В настоящее время она составляет 50%. Если работодателями востребованы образовательные услуги учреждений НПО, они готовы обучать свои рабочие кадры и платить за это, значит качество подготовки их устраивает. Можно также предположить, что уровень подготовки педагогических работников и мастеров производственного обучения, соответствует требованиям предприятий реального сектора экономики (прил. 1.18).

Следующий показатель:

– Удельный вес численности выпускников учреждений начального профессионального образования с присвоением разряда выше установленного от общей численности выпускников.

На данный момент он составляет 39%. Это означает, что 39 выпускника из 100 получают 4 разряды, поскольку установленным является 3 квалификационный разряд. Причем процедура присвоения разрядов предусматривает то, что он может присваиваться только по письменной рекомендации работодателя с мест производственной практики.

Другим, косвенным показателем качества профессионального образования, является количество образовательных комплексов, реализующих программы начального и среднего профессионального образования в рамках системы непрерывного профессионального образования. Сегодня их 4 в г.Ижевске (Машиностроительный лицей №8, РТЛ №19, Профессиональный лицей «Мода» №28, Профессиональный лицей кулинарного искусства №38).

Следующий показатель:

– Количество ресурсных центров профессионального образования по основным отраслям экономики Удмуртской Республики.

Министерством образования и науки Удмуртской Республики совместно с Министерством промышленности и транспорта Удмуртской Республики, другими министерствами, ведется работа по созданию республиканской сети ресурсных центров по основным отраслям экономики республики (строительство, металлообработка, легкая промышленность, сельское хозяйство):

1. Ресурсный центр по строительным профессиям на базе ПУ № 4 г. Ижевск.
2. Ресурсный центр по профессиям металлообработки на базе ПЛ№17 г. Ижевск.
3. Три профильных ресурсных образовательных центра по профессиям швейного профиля на базе ПУ№12 г. Можга, ПУ№16 г. Глазов и «ПЛ «Мода»№28» г. Ижевск.
4. Два профильных ресурсных центра сельскохозяйственного профиля в п.Ува на базе Увинского профессионального колледжа и в п.Игра на базе ПУ№36.

5. Многопрофильный ресурсный центр в г.Сарапул на базе ПЛ №26 г.Глазов.

В условиях рыночной экономики важной составляющей качества профессионального образования является формирование тех ресурсов личности, которые позволяют адаптироваться к изменяющимся условиям рынка. Формами адаптации на рынке труда, являются либо успешное трудоустройство, либо успешная профессионально-трудовая самореализация в сфере самозанятости.

ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Опыт проведения реструктуризации сетей учреждений начального профессионального образования других регионов России

Реструктуризация сети образовательных учреждений профессионального образования находится в центре внимания федеральных и региональных органов управления образованием уже не первый год. После принятия Федерального закона № ФЗ-95 от 4 июля 2003 года о передаче образовательных учреждений начального профессионального образования на местные бюджеты этот процесс значительно ускорился. В регионах встала задача провести ревизию состояния отрасли профессионального образования и обосновать целесообразность содержания и развития в регионе сети образовательных учреждений профессионального образования с 1 января 2005 года.

Региональные органы управления профессиональным образованием провели самоанализ системы, разработали концепции (стратегии) и программы развития отрасли, основной задачей которой стала структурно-содержательная модернизация системы профессионального образования. Реструктуризация региональных систем профессионального образования осуществлялась в первую очередь для достижения основных приоритетов развития данной системы, а именно:

- повышение качества профессионального образования;
- сохранение и расширение доступности профессионального образования;
- приведение профессиональной структуры подготовки кадров в соответствие с потребностями регионального рынка труда;
- обеспечение большего соответствия уровня подготовки выпускников квалификационным требованиям работодателей.

Повышение эффективности функционирования системы начального профессионального образования включает решение следующих принципиальных задач.

1. Построение рациональной сети учреждений НПО с точки зрения профилей и объемов подготовки с учетом потребности региональных и локальных (территориальных) рынков труда.
2. Построение рациональной сети с точки зрения эффективности управления имеющимися ресурсами: использования основных фондов, кадрового потенциала, финансовых средств, сервисных служб, наполняемость учреждений и др.
3. Построение рациональной сети с точки зрения обслуживаемого контингента обучающихся.

Все три задачи реструктуризации УНПО требуют создания и апробации новых моделей деятельности образовательных учреждений.

Анализ демографических показателей, анализ и прогноз востребованности гражданами услуг начального профессионального образования, анализ ситуации на рынке услуг профессионального образования в различных территориях позволяет вычленить следующие тенденции в сфере образования:

- Ожидаемое сокращение общего количества выпускников общеобразовательной школы (в 2008 г. более, чем на 40%);
- Стремление общеобразовательных школ (по ряду территорий уже наблюдается) к сохранению количества ученических мест за счет максимального комплектования 10 и 11 классов;
- Значительное расширение образовательных услуг системы среднего и высшего профессионального образования;
- Возрастание доли обучающихся в вузах и ВУЗах с полным возмещением всех затрат и существенное упрощение условий приема таких абитуриентов;
- Снижение доли обучающихся в УНПО по отношению к количеству обучающихся в вузах и ВУЗах;
- Осознание необходимости повышения роли общества в развитии сферы образования и координации механизмов регулирования развития сферы образования со стороны производственной и социальной сфер.

В основу разработки новых моделей слияния и укрупнения УНПО различных регионов положены следующие положения:

- укрупнение, кооперация с созданием маркетинговых центров по оказанию образовательных услуг и отделений по реализации дополнительных образовательных услуг, а также интеграция с образовательными учреждениями других уровней образования. В том числе там, где для этого имеются необходимые условия, преобразование ряда УНПО в колледжи, реализующие одновременно программы НПО и СПО; создание многопрофильных многоуровневых комплексов на базе: НПО+СПО, НПО+ВПО, СПО+ВПО; НПО+СПО+ВПО;
- создание образовательных учреждений, реализующих профессиональные образовательные программы разного уровня, в том числе подготовки и переподготовки взрослого населения, при взаимодействии с органами по труду и занятости населения, переобучение и повышение квалификации педагогических кадров; многоучредительство, дифференциация учреждений по уровням финансирования и собственности с переходом на смешанную систему финансирования из бюджетов различных уровней;

- своевременное освобождение образовательных учреждений от ветхих и аварийных зданий и сооружений, а также объектов социально-культурного назначения, не имеющих отношения к образовательному процессу;
- создание филиалов («кампусов», «территорий») учреждений начального и среднего профессионального образования в тех территориях, где молодежь, взрослое население не имеют возможности получить или продолжить профессиональное образование из-за его транспортной недоступности;
- создание многопрофильных образовательных учреждений, в том числе ресурсных центров как подразделений региональной сервисной службы начального профессионального образования (по отраслевому и территориальному принципам) с разработкой механизма эффективного совместного использования учебно-материальной базы ресурсных центров.
- расширение возможности получения образования особыми категориями граждан - инвалидами, сиротами, выпускниками коррекционных образовательных учреждений, подростками с социальными проблемами, подростками с девиантным поведением;
- использованием части высвобождаемых помещений под общежитие в территориях, где отсутствуют общежития, рациональное использование имеющихся общежитий;
- реорганизация образовательных учреждений с целью решения вопросов собственности;
- для сельских учреждений НПО избавление от инфраструктуры, обеспечивающей жизнедеятельность села и не связанной с организацией образовательного процесса.

Начиная с 1989 г. в России организуется экспериментальная подготовка рабочих повышенного уровня квалификации в ВПУ. Временное положение, принятое Гособразованием СССР (29.04.90 г. № 293), предусматривало, что высшее профессиональное училище (ВПУ) является учебным заведением в системе непрерывного образования, обеспечивающим повышенный уровень подготовки квалифицированных рабочих или специалистов среднего звена при обучении по двум ступеням:

- а. в технических (профессиональных) лицеях на I ступени велась подготовка рабочих по сложным профессиям с общим образованием, а на II - рабочих по особо сложным профессиям, а также для работ, связанных с уникальным оборудованием наукоемких и принципиально новых производств; (окончившие II ступень имели право на присвоение высших квалификационных разрядов по

профессиям, требующим по уровню квалификации среднего профессионального образования);

- б. в колледжах на I ступени осуществлялось обучение специалистов со средним специальным образованием, а на II - специалистов повышенного уровня квалификации (младший инженер-механик и др.).

Анализ деятельности профессиональных колледжей на протяжении более десяти лет позволил выделить следующие основания для их организации и стабильной работы: возможность реализации концепции непрерывного профессионального образования путем организации многоуровневой и ступенчатой подготовки; оперативно удовлетворять потребности отдельной личности и общества в целом в образовательных услугах; интенсивно и своевременно обновлять содержание образования, организационные формы и технологии обучения с учетом развития экономики, новых технологий и в соответствии с экономическими и социальными потребностями региона; возможность создавать различные образовательные траектории для отдельной личности и образовательную систему для конкретного учебного заведения.

В настоящее время между профессиональными лицеями и колледжами нет принципиальных отличий, если им разрешить осуществлять профессиональную подготовку разных уровней образования и профилей.

Эти границы устанавливаются искусственно. Обладая соответствующими лицензиями, эти образовательными учреждения могут осуществлять подготовку и переподготовку кадров по широкому кругу профессий и специальностей в зависимости от потребностей конкретного региона. При таком подходе разница между профессиональным лицеем и колледжем будет стерта. Таким образом, образовательное учреждение, осуществляющее подготовку профессиональных кадров разного уровня образования и квалификации, может называться как профессиональным лицеем, так и профессиональным колледжем, но задачи у них одни: удовлетворение потребности граждан, общества и государства в профессиональном образовании, профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации и дополнительном образовании. Однако, и это главное, до сих пор не определен статус этого образовательного учреждения.

Существуют два пути создания многоуровневых, многоступенчатых и многопрофильных профессиональных образовательных учреждений.

Первый путь - это создание новых образовательных структур.

Примерами могут служить следующие учебные комплексы и центры:

- “Ижора-образование” - региональный учебно-

профессиональный комплекс;

- Дмитровский государственный муниципальный учебный центр;

Второй путь - это переход уже действующих учебных заведений на новые образовательные программы, предусматривающие освоение новых профессиональных образовательных программ разных уровней и подуровней, а также профилей подготовки кадров. К таким учебным заведениям могут быть отнесены профессиональные лицеи и колледжи.

Основными положениями деятельности новых типов профессиональных образовательных учреждений должны быть следующие:

1. Профессиональный лицей или профессиональный колледж - это тип образовательного учреждения в системе непрерывного профессионального образования, осуществляющий многопрофильную, многоуровневую и многоступенчатую подготовку, переподготовку и повышение квалификации профессиональных кадров.

2. Профессиональный лицей или профессиональный колледж выполняет несколько функций:

- подготовку профессиональных кадров разного уровня образования и квалификации;
- переподготовку профессиональных кадров по существующим перечням профессий и классификатору специальностей в соответствии с материальной базой и требованиями заказчиков;
- повышение квалификации профессиональных кадров;
- дополнительные образовательные услуги;
- функции регионального методического центра.

3. Подготовка в лицее или колледже может осуществляться как на многоступенчатой основе, так и без нее.

4. Присвоение статуса такого профессионального образовательного учреждения осуществляется специальной комиссией по аккредитации на основе результатов объективных анализов и оценок.

5. Основанием для присвоения нового типа профессионального образовательного учреждения является:

- высококвалифицированный состав преподавателей;
- самостоятельно разработанная и научно обоснованная учебно-программная документация;
- наличие соответствующей уровням образования и квалификации подготавливаемых кадров учебно-материальной базы.

6. Выпускники такого образовательного учреждения получают соответствующие уровням их образования и квалификации документы государственного образца.

В экономической нестабильности нашей жизни каждый регион сегодня должен найти оптимальную структуру профессионального образования, отвечающую его особенностям и потребностям в профессиональных кадрах.

Проведенный анализ деятельности профессиональных лицеев и колледжей и изучение истории трансформации колледжей позволяют выстроить новую типологию:

- одноуровневые – профессиональные образовательные учреждения, реализующие образовательные программы одного уровня образования: классические учебные заведения начального (ПТУ) и среднего (техникумы) профессионального образования;
- двухуровневые - профессиональные образовательные учреждения, реализующие преимущественно одновременно образовательные программы начального и среднего профессионального образования: профессиональные лицеи (ориентированные на подготовку рабочих кадров разной квалификации и подготовку специалистов среднего звена базового уровня обучения по интегрированным образовательным программам) и профессиональные колледжи (ориентированные на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена базового и повышенного уровней обучения);
- многоуровневые - профессиональные образовательные учреждения, реализующие широкий спектр профессиональных программ по всем профессиональным полям и векторам профессионального развития личности и являющиеся наиболее перспективными учебными заведениями – центрами непрерывного образования.

Такой подход позволит усовершенствовать инфраструктуру учебных заведений, рационально используя имеющиеся ресурсы; расширить полномочия региональных властей по распределению и определению роли образовательных учреждений под соответствующим контролем федеральных органов и с учетом принципа «прогрессирующей специализации»; предпринять усилия для укрепления связей между профессиональным образованием и работодателями, найти меры для повышения активности предприятий в предоставлении условий непрерывного образования и переподготовки профессиональных кадров.

Сегодня по истечении ряда лет можно говорить о первых результатах такой широкомасштабной реструктуризации системы профессионального образования, которая осуществляется в регионах Российской Федерации.

Основные составляющие реструктуризации системы профессионального образования:

- реструктуризация сети образовательных учреждений;
- реструктуризация инфраструктуры системы профессионального образования;
- реструктуризация системы управления профессиональным образованием.

Первые результаты реструктуризации сети образовательных учреждений показывали, что в регионах наметились положительные тенденции в решении задач концентрации ресурсов, укрепления и развития материально-технической базы, кадрового потенциала системы профессионального образования. Новые модели образовательных учреждений позволили расширить услуги по реализации вариативных программ подготовки разного уровня профессионального образования, программ повышения квалификации и переподготовки. Реструктурированные учреждения стали экспериментальными площадками для отработки инновационных подходов к подготовке кадров востребованных в регионах квалификаций и особо сложных профессий рабочих. Модели образовательных учреждений профессионального образования, получившие развитие в регионах:

- Ресурсные центры коллективного пользования (все регионы сети).
- Многоуровневые образовательные учреждения, реализующие программы начального и среднего профессионального образования (все регионы сети).
- Укрупнение образовательных учреждений с созданием филиалов и отделений (все регионы сети).
- Учебные центры профессиональной подготовки на базе общеобразовательных школ (Республика Марий Эл).
- Учебно-производственные центры обучения и переподготовки взрослых на базе УНПО (Калининградская область).
- Реорганизация образовательных учреждений в специализированные государственные некоммерческие образовательные организации (Республика Татарстан).

Среди наиболее результативных изменений в ходе реструктуризации инфраструктуры профессионального образования отмечаются такие формы, как:

- Создание регионального центра качества образования (Республика Марий-Эл).
- Формирование механизмов мониторинга рынка труда (Калининградская обл., Республика Карелия, Республика Коми).
- Реорганизация регионального института развития профобразования (Кемеровская обл., Республика Карелия, Республика Чувашия, Ярославская область).

- Развитие системы профориентации молодежи (Республика Коми, Новгородская обл.).
- Создание механизмов независимой сертификации профессиональной квалификации выпускников (Красноярский край, Республика Марий Эл, Новгородская обл.).
- Создание маркетинговых служб и службы содействия трудоустройству выпускников УНПО (Новгородская обл., Республика Марий Эл, Калининградская, Мурманская и другие области).

В контексте организационно-функциональной перестройки решаются вопросы изменения структуры и функций региональных органов управления, перераспределения полномочий между региональным и муниципальными органами управления образованием. В целом реструктуризация управления системы профессионального образования проводится по таким направлениям, как:

Создание новых структурных подразделений в органах управления образованием:

- отдел информационно-аналитического обеспечения развития региональной образовательной политики (Республика Карелия);
- по маркетингу рынка труда и образовательных услуг, нормативно-правовой базе и пр. (Республика Марий-Эл).

Введение новых должностей и изменение функционала работников отдела профобразования:

- Главный специалист по маркетингу в сфере профессионального образования отдела профессионального образования комитета образования Новгородской области.

Разграничение функций по управлению УНПО между администрацией области и муниципальными районами:

- Передача части полномочий администрациям муниципальных образований.
- Формирование региональных и муниципальных консультативных советов.
- Развитие деятельности попечительских советов образовательных учреждений.
- Участие руководителей образовательных учреждений в работе объединений работодателей.

Реструктуризация системы профессионального образования выходит сегодня на первый план в числе стратегических задач региональных органов управления образованием. От ее решения в значительной степени будет зависеть не только будущее системы профессионального образования, но и экономическое, да и социальное благополучие самих регионов.

2.2. Принципы, цели и задачи реструктуризации системы начального профессионального образования.

Стратегия реструктуризации сети учреждений начального профессионального образования Удмуртской Республики включает:

- концепцию реструктуризации сети учреждений начального профессионального образования Удмуртской Республики;
- рабочий план реструктуризации сети учреждений начального профессионального образования Удмуртской Республики.

Первая часть стратегии - концепция реструктуризации сети УНПО, носит концептуальный характер и рассчитана на несколько лет (имеет долгосрочный характер), а рабочий план реструктуризации (вторая часть документа) содержит конкретные мероприятия, запланированные на предстоящие 2-3 года.

Под реструктуризацией системы начального профессионального образования понимается комплексная оптимизация системы функционирования учреждений НПО (структуры, функций, образовательных программ) в соответствии с требованиями внешней среды и направленная на повышение ее качества, доступности и эффективности.

Разработка стратегии реструктуризации сети НПО должна осуществляться на основе тщательного социального, демографического и экономического анализа региональной сети учреждений НПО с учетом накопленного опыта реструктуризации пилотных регионов России. Необходимо согласование интересов разных социальных групп при принятии управленческих решений по перспективам развития сети НПО. Недопустимо, чтобы решения о судьбе региональных систем НПО принимались ради достижения сиюминутных или политических выгод или в силу сложившихся отношений между работниками региональной администрации и системы НПО. Очевидно, что в этом случае задачи по обеспечению качества и доступности образования уходят далеко на второй план.

Начиная с 1993 года, в 14 регионах РФ в разные годы в порядке эксперимента система НПО была переведена на региональное управление. За прошедшие годы этими регионами был накоплен опыт организации функционирования систем НПО в региональном ведении.

Кроме того, в рамках Проекта «Реформа системы образования» подготовлен ряд аналитических и методических материалов по проблематике оптимизации региональной системы профессионального образования. К их числу можно отнести:

- Результаты анализа опыта регионов, в которых с 1993 года, в порядке эксперимента, учреждения НПО были переведены на региональное финансирование и управление (по вопросам: модернизация управления системой, управления

собственностью, реструктуризации сети УНПО, организации финансирования системой, обеспечения доступности, удовлетворения требованиям рынка труда); Рекомендации региональным органам управления образования по первоочередным мерам при переводе систем профессионального образования на региональное управление); Приложения к анализу и рекомендациям: региональные нормативные документы (Самарская область, Кемеровская область, Свердловская область, Новгородская область).

- Методические рекомендации по структуре и содержанию региональной программы модернизации системы НПО.
- Методические рекомендации по структуре и содержанию аналитического доклада о состоянии системы НПО региона.
- Общая методика исследования рынка труда: Мониторинг регионального рынка труда; Социологический опрос работодателей и анализ востребованности профессий НПО; Формирование перечня приоритетных профессий НПО. Методика исследования потребностей регионального и локальных рынков труда на среднесрочную перспективу (Самарская область), Методические рекомендации по определению перечня наиболее востребованных экономикой региона рабочих профессий и по подготовке рекомендаций для разработки учебных курсов по новым образовательным программам (Чувашская Республика).
- Методические рекомендации по разработке региональной стратегии реструктуризации сети учреждений профессионального образования.
- Примерное положение о ресурсном центре профессионального образования. Описание моделей ресурсных центров.
- Учебная программа и модульные учебные материалы по повышению квалификации руководителей ресурсных центров ПО в области стратегического управления «Управление ресурсным центром профессионального образования».

Разработка, апробация и распространение рекомендаций по формированию новых организационных механизмов функционирования региональных систем начального профессионального образования в ведении субъектов Российской Федерации является необходимым условием комплексного реформирования организационно-экономических основ функционирования и развития республиканской образовательной системы.

Работа в области модернизации республиканской системы начального профессионального образования в условиях регионализации должна проводиться вокруг решения следующих первоочередных вопросов организации управления системой ПО:

1. Сохранение/обеспечение доступности НПО для всей совокупности потребителей образовательных услуг в регионе.

Этот вопрос принципиально важен, так как в силу демографических факторов к 2014 г. количество учащихся сократится на 48%. Таким образом, к этому времени будет востребовано всего только 30-40% существующих учреждений НПО при современной модели их функционирования. Механическое сокращение количества учреждений начального профессионального образования, учитывая масштабы республики, может создать ситуацию транспортной недоступности профессионального образования для значительной части молодежи из-за территориальной удаленности учебных заведений от мест проживания.

2. Меры по повышению соответствия системы НПО в регионе потребностям рынка труда.

Система НПО является частью системы кадрового обеспечения социально-экономического развития региона. В новых условиях необходимо обеспечить, с одной стороны, отработку механизмов учета потребностей и вовлечения работодателей в принятие решений по развитию системы НПО, а с другой – обеспечить возможность гибкого реагирования системы на меняющиеся требования рынка труда. В новых условиях работникам Министерства образования и науки Удмуртской Республики и руководителям учреждений НПО предстоит выстраивать новые отношения с региональными администрациями и их финансовыми, экономическими и другими структурами в части обеспечения бюджетного финансирования начального профессионального образования.

3. Организация управления системой НПО на региональном уровне (органы и функции управления).

Новые условия требуют усиления управленческого аппарата органов управления образованием и уточнения их функций в отношении учреждений начального профессионального образования.

4. Формирование бюджета региональной системы НПО и отдельного учебного заведения.

Порядок подготовки проектов бюджетного финансирования учреждений начального профессионального образования на уровне республики, так и на уровне каждого УНПО, вопросы расчета и обоснования штатного расписания, порядок прохождения проектов бюджетов НПО в законодательных и исполнительных органах государственной власти регионов – все эти вопросы должны быть определены и четко установлены соответствующие полномочия.

5. Управление собственностью региональной системы НПО.

Система НПО республики располагает значительным имущественным потенциалом, создающим материальную базу для подготовки и воспитания рабочих кадров. В условиях недостаточности средств регионального финансирования может возникать опасность нецелевого использования этой собственности и, в силу этого,

снижения качества или вообще ликвидации подготовки по тем или иным профессиям. Это в свою очередь негативно сказывается на экономическом развитии региона, подрывает доверие населения к проводимым образовательным реформам, может стимулировать социальную напряженность.

6. Реструктуризация сети учреждений НПО.

С учетом развития демографической ситуации ожидается сокращение численности контингента в учреждениях начального профессионального образования. Преобладание учебных заведений, малочисленных по контингенту, затратно и неэффективно с точки зрения управления, расходов на содержание учебно-материальной базы и т.д., ограничивает гибкость и свободу выбора профессий и специальностей молодежью.

В этих условиях реструктуризация сети учреждений НПО должна выступать средством оптимизации финансовых потоков в системе образования, обеспечения приемлемого соотношения между финансовыми затратами на сферу образования и качеством, доступностью образовательных услуг. Таким образом, речь должна идти не о закрытии, но о рациональной организации, укрупнении учреждений НПО, в том числе на основе их горизонтальной или вертикальной интеграции.

Специфика регионализации системы НПО на данном этапе определяется характерными социально-экономическими и демографическими особенностями этого периода. К ним можно отнести следующие:

- усиление экономического роста республики в условиях политической стабильности;
- рост спроса на квалифицированные рабочие кадры в условиях растущей проблемы воспроизводства трудовых ресурсов;
- возникновение и рост новых образовательных потребностей в связи с нарастающим уровнем профессионального образования у всех слоев населения;
- усиление внимания к системе профессионального образования со стороны региональных и муниципальных органов власти и управления в связи с переходом учреждений НПО на бюджет Удмуртской Республики;
- обострение демографического кризиса.

На развитие начального профессионального образования Удмуртской Республики также оказывают влияние процессы модернизации системы образования Российской Федерации в целом.

Проведенный комплексный анализ системы начального и среднего профессионального образования по основным направлениям деятельности позволил выявить ряд существенных проблем, требующих эффективного решения.

Первая проблема связана с наличием существующей диспропорции между количеством обучающихся профессиям и специальностям, реализуемым в учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования, и запросами региональной экономики относительно объемов и профилей подготовки. На рисунке 10 представлены основные показатели всех систем профессионального образования Удмуртской Республики.

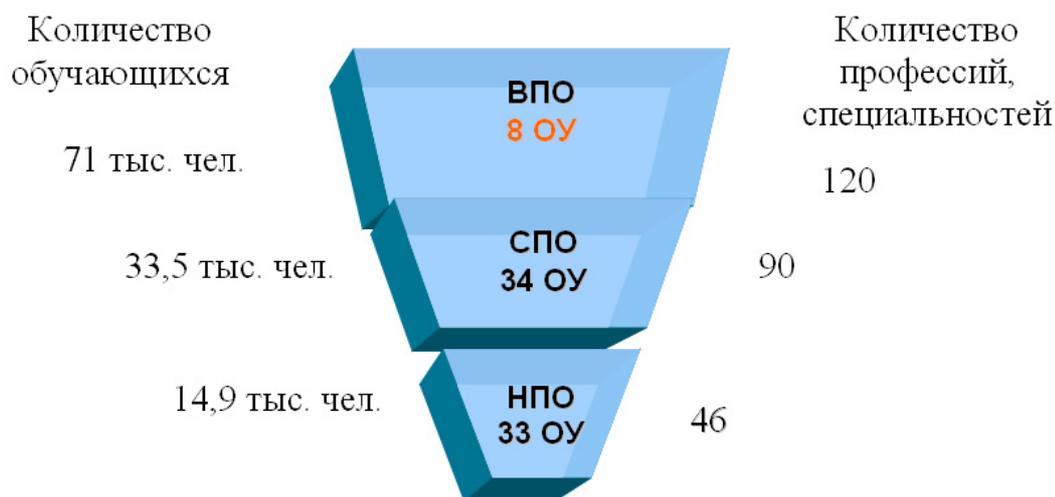


Рис. 10. Основные показатели системы профессионального образования Удмуртской Республики

Ситуация складывается следующим образом:

- по количеству учреждений: НПО – 33, СПО – 34, ВПО – 8;
- по количеству обучающихся (тыс. чел.): НПО – 14,9; СПО – 33,5; ВПО – 71,0;
- по количеству профессий (единиц): НПО – 46, СПО – 90, ВПО – 120.

Следует подчеркнуть, что на протяжении пяти последних лет практически не открывались новые профессии в системе начального профессионального образования.

Состав учащихся учреждений НПО характеризуется крайне высокой степенью социальной уязвимости и слабой защищенностью. Наблюдается тенденция к увеличению «сложного» контингента: около 40% учащихся (5194 человек) проживают в малообеспеченных семьях, 30% учащихся (3896 человек) – в неполных семьях.

Остается сложной проблема обучения и содержания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях НПО. К этой категории детей относятся 1119 учащихся (9% от общего контингента).

Ситуация осложняется демографической проблемой, резким снижением числа выпускников общеобразовательной школы (таб. 3.5) с 15,3 тысяч выпускников 11 классов в 2005 году до 10,7 тысяч в 2010 году. Наряду со стабильным приемом в УСПО и УВПО (в том числе на

платной основе) прием в учреждения начального профессионального образования с 8 тысяч человек в 2005 году сократится к 2010 году до 4,5-х тысяч.

Уже сегодня учебные площади 21-го из 31 УНПО УР не заполнены на 100% от их проектной мощности (прил. 7). В УНПО УР остаются свободными около 3000 учебных мест, что составляет 22% от общей проектной наполняемости УНПО. В 28-х зданиях общежитий УНПО только 56% площадей используется для проживания учащихся (остальные переоборудованы, сдаются под проживание взрослого населения или в аренду).

Таким образом, пирамида, в виде которой представлена региональная система профессионального образования, должна быть перевернута. Это возможно за счет введения предпрофильной и профильной подготовки в средней школе, интеграции системы начального и среднего профессионального образования, а также системы среднего профессионального образования с высшей школой, как показано на рисунке 11.



Рис. 11. Интеграция систем начального, среднего и высшего профессионального образования

Вторая проблема – это качество подготовки рабочих кадров и специалистов.

Как правило, для работодателей полученное соискателями работы высшее образование не дает им каких-либо преимуществ. Это объясняется отчасти тем, что в сегодняшней российской экономике подавляющее число рабочих мест не требует обязательного наличия высшего профессионального образования в его традиционном понимании как фундаментального и комплексного, но при этом требуется иная культура труда, иное представление об ответственности

за качество выполняемой работы. Отсюда и пожелания многих работодателей о сокращении сроков подготовки студентов в вузах, о выработке общих навыков работы в определенной области и о формировании способности у специалистов быстро осваивать новые квалификации (требуются так называемые «гибкие» специалисты). Как правило, подавляющее большинство работодателей предпочитают принимать на работу высококвалифицированных рабочих на уровне 5-6 квалификационных разрядов, а учреждения могут готовить рабочих лишь на уровне 3-4 разрядов.

Острой остается проблема кадрового обеспечения вследствие низкой заработной платы. В системе НПО Удмуртской Республики на 1 января 2008 года работает 2914 человек (включая совместителей и почасовиков) (прил.9). Педагогических и руководящих работников 1556 человек, из них 55% имеют высшее образование. Острой остается проблема нехватки квалифицированных кадров, особенно мастеров производственного обучения. Из 1113 ставок мастеров п/о фактически работают 732, на 700-ах ставках преподавателей работают фактически 435. В каждом втором училище работают психологи, в 70% училищ методисты и социальные педагоги, 76 воспитателей общежития. Численность педагогических работников существенно не изменяется, но сохраняется тенденция к их «старению» и отставанию от новых требований к содержанию и методике обучения.

Третья проблема – отсутствие общественно-государственных форм управления профессиональным образованием.

Исходя из анализа исходной ситуации в Удмуртской Республике и состояния самой системы начального профессионального образования, основной целью реструктуризации сети учреждений НПО является повышение её эффективности за счет концентрации ресурсов (кадровых, материальных, научных, финансовых).

При реструктуризации системы НПО сохраняются принципы доступности и бесплатности получения образования данного уровня, непрерывности в получении профессионального образования и повышения его качества.

Доступность НПО обеспечивается:

- анализом распределения школьников;
- сохранением учреждений НПО, расположенных в районах;
- развитием сети филиалов учреждений НПО;
- сохранением общежитий в учреждениях НПО.

Бесплатность получения НПО гарантируется действующим законодательством, контролируется учредителем и другими контролирующими организациями.

Непрерывность профессионального образования обеспечивается через реализацию:

- интегрированных образовательных программ «УНПО-УСПО»,

«УНПО-УВПО»;

- создание многоуровневых образовательных учреждений, реализующих программы начального и среднего профессионального образования;
- модульной системы обучения;
- обучение взрослых граждан.

Повышение качества профессионального образования является результатом ориентации образовательного процесса на тенденции регионального рынка труда. Прежде всего, это связано с открытием подготовки по новым (интегрированным) профессиям НПО, организацией производственного обучения и производственной практики учащихся на предприятиях, развитием материальной базы образовательных учреждений.

В качестве основных задач, имеющих стратегическое значение, выступают:

- достижение динамического баланса между рынком труда и региональной системой начального и среднего профессионального образования;
- создание и реализация эффективных механизмов управления качеством начального и среднего профессионального образования;
- обеспечение доступности и эффективности предоставляемых образовательных услуг в системе начального и среднего профессионального образования;
- формирование кадрового потенциала самой системы начального профессионального образования, способного обеспечить новое качество, доступность, высокий престиж системы начального профессионального образования.

Модель реорганизованного учреждения начального профессионального образования путем присоединения к нему другого образовательного учреждения.

Данная модель образовательного учреждения наиболее полно отвечает целям и принципам реорганизации системы НПО Удмуртской Республики.

Во-первых, при подобной реорганизации полностью сохраняются объемы подготовки по востребованным на рынке труда профессиям, значительно легче сокращать подготовку по невостребованным или маловостребованным профессиям.

Во-вторых, при реорганизации возможно положительное решение ряда вопросов, связанных с собственностью, имуществом (например, освободиться от зданий, находящихся в аварийном состоянии или передачи в муниципальную собственность объектов жилищно-

коммунального хозяйства, находящихся на балансе образовательного учреждения).

В-третьих, происходит увеличение и концентрация материально-технической базы, компьютерной техники и др., имеется возможность перераспределения общежитий среди учреждений НПО.

В-четвертых, как правило, в положительную сторону меняется система управления в реорганизованном учреждении (новое штатное расписание и новые должности могут привести к новому эффективному распределению должностных обязанностей работников). В случае если более «слабое» учреждение присоединяется к современному и развивающемуся учреждению, коллектив постепенно перестраивается на новый ритм работы, использование современных методов обучения и т.д. При этом сокращается управленческий аппарат.

В-пятых, администрация реорганизованного образовательного учреждения имеет возможность расширить круг потенциальных работодателей и социальных партнеров, пересмотреть договоры с юридическими и физическими лицами и т.д.

Многоуровневое учреждение профессионального образования является учреждением среднего профессионального образования и реализует образовательные программы начального и среднего профессионального образования (в т.ч. на ступенчатой основе). При завершении первой ступени обучения (уровень НПО) наиболее способные учащиеся могут продолжить обучение на второй ступени и получить диплом о среднем профессиональном образовании.

В Удмуртской Республике рынок труда характеризуется лавинообразным ростом числа вакансий на рабочие профессии высокой квалификации.

Этот спрос силами системы НПО удовлетворить невозможно. Современные предприятия неохотно принимают на работу выпускников училищ с 3-м или 4-м квалификационным разрядом. Работодатели готовы принимать на работу выпускников, которые, имея начальное профессиональное образование повышают свою профессиональную компетентность до уровня среднего профессионального образования (при этом повышая свой квалификационный разряд по рабочей профессии).

Интегрированные образовательные программы и гибкие образовательные маршруты обучающихся, а также система дополнительного образования позволят учащимся, получить профессиональное образование (начального и среднего уровней), а также повышенный разряд по профессии.

Кроме этого, при окончании многоуровневого учреждения профессионального образования по программе среднего профессионального образования некоторым группам выпускников может быть дополнительно присуждена квалификация мастера производственного обучения. Это в некоторой степени решит проблему

нехватки мастеров производственного обучения в профессиональных училищах.

Контрольные цифры приема и направления подготовки по профессиям начального и среднего профессионального образования (государственное задание) определяет учредитель в соответствии с договором и уставом. Рекомендуемое соотношение контингента учащихся 3:1 (на 3 учащихся НПО 1 студент СПО).

В Удмуртской Республике под ПРОЦ понимается структурное подразделение УНПО, где сосредоточены новейшее оборудование, опытные ИП кадры осуществляющие подготовку рабочих кадров для стратегической отрасли экономики, внедряющее современные образовательные технологии и по сетевому принципу доступ к данным ресурсам обеспечен для учащихся и сотрудников других УНПО.

В условиях недостаточного финансирования и невозможности обеспечить все учреждения НПО современным оборудованием оптимальной является идея концентрации ресурсов (в т.ч. материальных) на базе одного учреждения НПО. В этом случае социальные партнеры, крупные предприятия одной отрасли могут совместными усилиями оснастить современной техникой, инструментами и оборудованием профильный ресурсный центр. Учредитель со своей стороны также способствует развитию данного учреждения, осуществляет его финансирование по повышенным нормативам, включает учреждение в федеральные и региональные целевые программы, проектную деятельность.

В Стратегии социально-экономического развития Удмуртской Республики на 2005-2009 годы и на период до 2014 года приоритетными направлениями экономики определены: металлообработка, машиностроение, легкая промышленность, сельское хозяйство.

Эти направления послужили для определения ПРОЦ:

- ПЛ-17 (металлообработка);
- СЛ-4 (строительство);
- ПЛ «Мода»-28 (швейный профиль);
- ПУ-12(швейный профиль);
- ПУ-16(швейный профиль);
- ПУ-36(сельское хозяйство);
- УПК (сельское хозяйство);
- ПЛ-26 (многопрофильный).

Условия для реорганизации учреждения НПО в ПРОЦ:

- профилизация на стратегически важную для Удмуртской Республики отрасль экономики;
- стабильно высокий уровень профессионального образования и профессиональной подготовки, удовлетворяющие запросы личности и производства;
- наличие современной материально-технической базы и

- высокого уровня кадрового потенциала руководящих и инженерно-педагогических работников;
- готовность образовательного учреждения обучать учащихся (юношей и девушек) из районов республики (наличие общежития);
 - готовность образовательного учреждения предоставлять базу для повышения квалификации инженерно-педагогических работников других образовательных учреждений соответствующего профиля;
 - высокий уровень разработки и внедрения передовых методик в области начального профессионального образования по соответствующему профилю;
 - наличие разработанных образовательных программ по профессиям начального профессионального образования повышенного уровня квалификации;
 - наличие прочных контактов (договоров) с ведущими организациями и предприятиями соответствующего профиля.

Учебно-материальная база ПРОЦ используется для решения основных задач, стоящих перед ним. Кроме этого база Центра и/или оборудование (на договорных условиях) может быть использовано другими образовательными учреждениями для осуществления образовательного процесса. В этом случае в договоре оговаривается объем времени, расходуемый на изучение оборудования и работу на нем, затраты на его ремонт (износ и амортизацию), иные условия (в т.ч. кадровые).

Кроме этого, использовать на договорных основах базу учебно-производственного (ресурсного) центра могут учащиеся образовательных учреждений других уровней (среднего и высшего профессионального образования).

В штатном расписании Центра обязательно вводятся ставки заместителя директора по учебно-методической работе и методиста, в функциональные обязанности которых входит методическое обеспечение разработки и внедрения современных образовательных технологий, повышающих эффективность учебного процесса и качества образования.

2.3. Образ будущего состояния сети учреждений профессионального образования региона.

Структурная перестройка профессионального образования представляет собой оптимизацию существующей сети учреждений с созданием учреждений нового типа. Сложившиеся ситуация настоятельно диктует переход к новому типу профессионального образования, представляющий собой интеграцию начального и среднего профессионального образования. Образовательные учреждения нового

типа становятся многоуровневыми, многопрофильными, с возможностью объединения с производством, с общеобразовательной и высшей школой. Грань между высококвалифицированным рабочим и специалистом среднего звена станет условной. Реструктуризация и оптимизация сети единой системы профессионального образования обеспечит:

- преемственность всех видов стандартов и программ;
- отсутствие тупиковых образовательных программ, учебных заведений, не дающих возможности продолжить свое образование.

С учетом развития демографической ситуации УНПО будут иметь все меньше число учащихся. Наличие УНПО неэффективно с точки зрения управления, расходов на содержание учебно-материальной базы и ограничивает гибкость и свободу выбора профессий и специальностей молодежью. В то же время необходимо обеспечить доступность, для молодежи на любой территории региона.

Кроме того, должен быть сохранен «резерв мощностей» системы ПО на случай возможного дальнейшего (после 2014 года) демографического роста, а также обучения и переподготовки взрослого населения.

Таким образом, реструктуризация сети учреждений НПО не означает ее сокращение. Очевидно, речь должна идти, во-первых, об укрупнении учреждений с сохранением других в виде филиалов, во-вторых, о создании многоуровневых учреждений нового типа.

Из проекта Стратегии социально-экономического развития Удмуртской Республики до 2025 года следует, что перспективы развития Удмуртской Республики связаны с формированием новых и развитием существующих центров экономической и социальной активности, модернизацией инфраструктур (табл. 11).

Центры экономического развития УР

Центры развития	Статус	Важнейшие факторы развития
Ижевск Воткинск Сарапул	Региональный центр	Активизация агломерационных процессов: объединение рынков труда, формирование единого рынка земли, развитие производственной инфраструктуры, развитие межселенных территорий
Игра	Новый республиканский Центр	Строительство федеральной автодороги до Перми
Можга	Новый республиканский. Центр	Повышение значимости образовательной функции для прилегающих территорий (ресурсные центры, сеть НПО), развитие крупной деревообработки
Ува	Новый республиканский. Центр	Реализация крупных инвестиционных проектов ЛПК, развитие переработки
Глазов	Региональный центр	Крупная деревопереработка, промышленное развитие, образовательная и досуговая функция

2.4. Совершенствование системы управления начальным профессиональным образованием. Образовательные округа.

Органом управления системой НПО является Министерство образования и науки Удмуртской Республики в части компетенций каждого отдела. Оперативным управлением, содержанием начального профессионального образования и реорганизацией системы НПО занимается Отдел начального профессионального образования министерства. Отдел состоит из 4-х человек и выполняет функции, отнесенные действующим законодательством к компетенции регионального органа управления образованием.

Институт повышения квалификации и переподготовки работников образования Удмуртской Республики осуществляет организацию курсов повышения квалификации и переподготовку педагогических работников. Центр профессионального образования ИПК и ПРО УР реализует участие ИПК и ПРО УР в различных инновационных проектах республиканского и федерального уровней в части совершенствования профессионального образования (ведомственные,

республиканские, федеральные целевые программы, гранты, эксперименты).

На площадях Торгово-финансового Колледжа предлагается создать Информационно-методический центр МО и Н УР который становится координатором по внедрению новых идей, методик и технологий в образовательную практику.

Общественно-государственным органом управления начальным профессиональным образованием Удмуртской Республики является Совет директоров УНПО и Общественный совет при министре.

Новые функции в этой связи появляются у муниципалитетов по следующим направлениям:

- формирование муниципальной программы развития кадрового потенциала;
- взаимодействие образовательных учреждений с районными службами занятости и работодателями;
- развитие системы профессиональной ориентации;
- частичное финансирование деятельности филиалов;
- организация взаимодействия муниципальных методических служб с педагогами учреждений НПО;
- формирование учебных групп молодежи без основного общего образования, инвалидов, групп из числа безработного населения.

С целью создания системы управления образованием, соответствующей новым социально-экономическим условиям предлагается организация управления образованием на основе создания образовательных округов. Основная цель новой организации управления сферой образования – обеспечение консолидации усилий органов местного самоуправления и государственных структур в решении вопросов образования (в том числе и начального профессионального образования) усиления воздействия государственного органа управления образованием на качество образовательных услуг. (Кировская, Астраханская, Самарская, Сахалинская, Ульяновская области с 2006 года участвуют в эксперименте по управлению образованием на основе образовательных округов).

С учетом экономического и географического положения районов республики, демографической обстановки предлагается сформировать 6 образовательных округов с сопоставимым количеством образовательных учреждений, учащихся и педагогических работников (табл. 12, рис. 2).

Таблица 12.

Образовательные округа УР

№	Наименование	Состав городов и районов
1	Ижевский	МО «Город Ижевск», МО «Завьяловский район», МО «Якшур-Бодьинский район», МО «Малопургинский район»
2	Южный	МО «Город Сарапул», МО «Сарапульский район», МО «Камбарский район», МО «Каракулинский район», МО «Киясовский район»

Продолжение таблицы 1.34

3	Восточный	МО «Город Воткинск», МО «Воткинский район», МО «Шарканский район»
4	Северный	МО «Город Глазов», МО «Глазовский район», МО «Балезинский район», МО «Ярский район», МО «Кезский район», МО «Дебесский район», МО «Красногорский район», МО «Юкаменский район», МО «Игринский район»
5	Юго-западный	МО «Город Можга», МО «Можгинский район», МО «Кизнерский район», МО «Алнашский район», МО «Граховский район»
6	Северо-западный	МО «Увинский район», МО «Сюмсинский район», МО «Селтинский район», МО «Вавожский район»



Рис. 12. Схема расположения образовательных округов УР

В структуре министерства создать управления образовательных округов. Взаимодействуя с органами местного самоуправления, они обеспечат открытость муниципальных границ для потребителей образовательных услуг, сформируют на территории округа оптимальную и эффективную сеть образовательных учреждений системы общего и профессионального образования, реализуют полномочия, переданные законодательством на региональный уровень управления.

С введением образовательных округов гораздо легче будет реализовать единую государственную образовательную политику на всей территории республики. Это позволит создать в рамках каждого округа целостную образовательную систему, включающую учреждения дошкольного, общего, дополнительного, начального и среднего профессионального образования, коррекционные учебные заведения - что практически невозможно сделать сегодня в рамках небольшого города или, тем более, сельского района. И в рамках округа будет легче оптимизировать сеть учебных заведений, объединяя малочисленные вне зависимости от их принадлежности.

Существующие ныне административно-территориальные границы разделили систему образования на обособленные территории, на которых каждый местный руководитель пытается создавать чуть ли не весь набор образовательных учреждений, начиная от детского сада и заканчивая университетом. Муниципальные границы не позволяют сегодня использовать образовательный ресурс одной территории в интересах другой. Интегрируя же запросы нескольких территорий, можно оптимизировать решение многих задач. Например, более рационально разместить заказ на профессиональную подготовку нужных экономике республики специалистов.

2.5. Рабочий план реструктуризации сети начального профессионального образования

На основании анализа существующего состояния сети учреждений НПО и в соответствии с Концепцией долгосрочного социально – экономического развития Российской Федерации до 2020г., Стратегией социально-экономического развития Удмуртской Республики на 2005-2009 г. и на период до 2014 года, проектом Стратегии социально-экономического развития Удмуртской Республики до 2025 года предлагается следующие изменения в сети НПО республики:

I этап на период до 2010 г.

- укрупнение учреждений НПО (приведение в соответствие численности учебных мест с контингентом учащихся, малокомплектные УНПО на селе становятся филиалами УНПО и УСПО в районных центрах и городах);
- реорганизация учреждений НПО и СПО путем объединения

(присоединения) в многоуровневые и многопрофильные учреждения среднего профессионального образования;

- перевод учреждений профессионального образования на нормативное подушевое финансирование;
- перевод части учреждений начального профессионального образования в статус автономных с сохранением доли государственного финансирования;
- формирование маркетинговых служб в каждом УНПО;
- комплектование УНПО на основании регионального заказа.

II этап на период до 2015 г.

- перевод всех остальных учреждений начального профессионального образования в статус автономных с сохранением доли государственного финансирования;
- набор в УНПО проводится, в основном, на базе основного полного (общего) образования. Время освоения программ начального профессионального образования сокращается. Для учащихся с ОВЗ сохраняются специальные отделения при УНПО, реализующие как программы профессионального, так и общего образования;
- часть общеобразовательных и социальных функций учреждений начального профессионального образования передается системе общего образования;
- на базе профессиональных лицеев, училищ, колледжей где созданы ресурсные центры создается новый тип образовательного учреждения профессионального образования: комплексные учебные центры профессиональных квалификаций;
- на базе училищ, колледжей, техникумов будут реализовываться не только образовательные программы для получающих профессиональное образование впервые, но и программы повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов рынка труда;
- создаются центры сертификации профессиональных квалификаций выпускников учреждений профессионального образования;
- вводится внешняя независимая оценка качества профессионального образования путем сертификации профессиональных квалификаций выпускников;
- комплектование УНПО на основании конкурсного размещения регионального заказа.

ГЛАВА 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО СОЗДАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И МАТЕРИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ

3.1. Критерии реструктуризации учреждений начального и среднего профессионального образования

На основании предложенных направлений модернизации можно выделить следующие критерии реструктуризации учреждений начального и среднего профессионального образования.

1. Территориальный критерий. Необходим обстоятельный анализ территориальной доступности учреждений начального профессионального образования в соответствии с социально-экономической инфраструктурой территориальных (муниципальных) образований, поселений. Реализация этого критерия становится особенно актуальной применительно к сельской местности. При этом необходимо учитывать следующие факторы: доступность образовательных учреждений для населения территории (удобство места расположения, транспортных потоков и т.д.); особенности потребностей местной экономики в специалистах определенной отрасли и квалификации; социально-демографическую ситуацию на той или иной территории (имеющуюся и прогнозируемую численность выпускников школ и потенциальных потребителей образовательных услуг).
2. Критерий социальной доступности - реальная доступность НПО для молодежи и взрослого населения из разных социальных групп. По данным социологических исследований, контингент учащихся по образовательным программам НПО в России, как правило, представляет собой молодых людей из семей с низким социальным статусом, неполных семей, если с невысоким уровнем доходов. Вышеназванный критерий также предполагает доступность образовательных программ НПО для молодежи с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) определяется отсутствием ограничений на этапах приема в образовательное учреждение, в учебно-производственном процессе и при последующем трудоустройстве.
3. Отраслевой критерий. Отраслевой принцип реструктуризации необходимо принимать во внимание по следующим причинам. Во-первых, это необходимость рационального использования бюджетных средств и привлечения новых источников финансирования образования. Во-вторых, это возможность обеспечения преемственности образовательных программ, которые переходят одна в другую на базе одного образовательного учреждения, что позволяет обеспечить его привлекательность для молодежи, ориентированной на карьерный рост и повышение уровня образования. В-третьих, отраслевая специализация учебных

заведений поможет развивать практическую составляющую обучения и систему социального партнерства посредством взаимодействия с ведущими предприятиями отрасли, а также с профессиональными ассоциациями и отраслевыми объединениями внутри и вне республики.

4. Ресурсный критерий. Обеспечение эффективного использования финансовых, материально-технических и кадровых ресурсов является одним из основных направлений модернизации региональной системы профессионального образования.

В качестве ресурсов, которые должны быть учтены при реструктуризации, необходимо понимать:

- Контингент учащихся. При этом необходимо рассматривать такие дополнительные показатели, как динамику изменения контингента по каждой образовательной программе, изменение конкурса на ту или иную специальность.
 - Материально-техническая и приборная база. Анализ материально-технической и приборной базы образовательных учреждений необходим для оценки перспектив и последствий его использования и пополнения в рамках многоуровневых образовательных учреждений и ресурсных центров.
 - Кадровые ресурсы. Одна из наиболее серьезных проблем системы НПО – проблема обеспеченности кадрами. В настоящее время наблюдается устойчивая тенденция оттока наиболее квалифицированных и перспективных педагогов (в особенности, мастеров производственного обучения) из системы начального профессионального образования, низкий уровень образования педагогов и т.д.
 - Финансовые ресурсы. В настоящее время бюджетное финансирование образовательных учреждений НПО осуществляется на крайне низком уровне, не превышая 40% необходимых потребностей.
5. Критерий эффективности (востребованности на рынке труда, соответствия региональному рынку труда). Этот критерий является наиболее сложным в плане своего определения, поскольку требует дополнительной подготовительной работы по определению показателей эффективности деятельности образовательных учреждений. Большинство работы по определению востребованности выпускников образовательной программы на рынке труда является деятельностью системы внешнего мониторинга, предполагающего опросы учащихся, выпускников и работодателей. При этом становятся актуальными два основных критерия:
 - 1) критерий количественного соответствия профессионально-отраслевой структуре развивающейся экономики региона объемов подготовки в разрезе профессий;

- 2) критерий качественного соответствия результатов профессиональной подготовки (в профессионально-квалификационном разрезе) требованиям рабочих мест в экономике региона.

Для определения эффективности профессионального обучения и его качества необходим учет параметров социального партнерства. Социальное партнерство – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, региональными органами исполнительной власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов участников этого процесса. Для определения использования и реализации образовательными учреждениями НПО необходим учет следующих показателей:

- наличие у образовательного учреждения постоянно обновляющейся информации о структуре рынка труда и востребованных профессий для наиболее эффективного планирования объемов подготовки кадров;
- учет требований работодателей при разработке образовательных стандартов и учебных планов;
- участие работодателей, а также представителей профессиональных общественных ассоциаций в процедуре государственной аттестации выпускников;
- организация практики учащихся на базах предприятий, на оборудовании, действующем в современном секторе экономики;
- организация систематической стажировки преподавателей для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами;
- целевая подготовка специалистов для конкретного предприятия, что повышает возможности трудоустройства и закрепления выпускников;
- совместные проекты, позволяющие пополнять внебюджетные фонды образовательных учреждений: курсы повышения квалификации, научно-инновационная деятельность, использование учебно-материальной базы для выполнения заказов предприятий и т.д.
- участие предприятий-партнеров в оснащении образовательных учреждений современным оборудованием, сырьем, материалами.

Все вышеперечисленные критерии должны учитываться в процессе реструктуризации учреждений профессионального образования в ходе тщательного анализа, который должен предусматривать выявление сильных и слабых сторон конкретных образовательных учреждений в той или иной области. В результате

этого анализа вновь создаваемые учреждения профессионального образования (многоуровневые учреждения, ресурсные центры, учебно-производственные комплексы и т.д.) должны не сохранить имеющийся потенциал и обеспечить его эффективное развитие для качественной подготовки рабочих и специалистов в различных отраслях экономики республики.

3.2. Алгоритм действий органа управления образованием по реорганизации учреждений начального профессионального образования

Алгоритм действий органа управления образованием по реорганизации учреждений начального профессионального образования должен осуществляться пошагово.

Шаг 1. Принятию решения о реорганизации УНПО должно предшествовать разработка Концепции реструктуризации и перспективное проектирование сети учреждений НПО и СПО территории. Для того чтобы разработать качественный проект, необходимо не только детально изучить состояние системы профессионального образования, но (и в первую очередь) провести анализ внешней среды, т.е. перспектив социально-экономического развития региона, тенденций изменения рынка труда региона и отдельных его территорий, демографических и миграционных процессов.

Элементами проектируемой сети учреждений НПО и СПО могут стать виды и типы образовательных учреждений профессионального образования указанные в таблице 14.

Виды и типы образовательных учреждений профессионального образования

Тип ОУ	Вид ОУ
Образовательное учреждение начального профессионального образования	Профессиональное училище
	Профессиональный лицей
Автономное образовательное учреждение начального профессионального образования	Профессиональное училище
	Профессиональный лицей
Образовательное учреждение среднего профессионального образования	Техникум
	Колледж
Автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования	Техникум
	Колледж
Негосударственное образовательное учреждение среднего профессионального образования	Техникум
	Колледж

Внутри каждого вида ОУ возможно создание следующих структурных подразделений без образования юридического лица:

- Профильный образовательный ресурсный центр (ПРОЦ);
- Центр профориентации и подготовки трудовых ресурсов;
- Отделение для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);
- и т.д.

Шаг 2. На основе полученных данных необходимо спроектировать сеть учреждений НПО и СПО с перспективой на 5-7 лет.

Данный проект, будет подразумевать реструктуризацию сети, реорганизацию ряда учреждений, учитывая интеграционные процессы в системах начального и среднего профессионального образования. Для построения оптимальной сети учреждений профессионального образования возможны следующие формы реорганизации:

1. Присоединение учреждения к учреждению одного уровня и организация филиалов.
2. Присоединение учреждения НПО к учреждению СПО.
3. Присоединение УСПО к вузу.
4. Присоединение комплекса УНПО+УСПО к вузу.
5. Изменение статуса учреждения: вид «Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования» – в вид «Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования».
6. Изменение статуса учреждения: вид «Государственное образовательное учреждение» – в вид «Автономное образовательное учреждение».

При принятии решения об укрупнении учреждений профессионального образования в малых городах и районных центрах на селе следует принять во внимание следующие риски:

- риск снижение доступности начального профессионального образования (в первую очередь, территориальной);
- риск снижения качества услуг НПО вследствие монополизации;
- риск стагнации и вырождения сети УНПО, который, согласно теории систем, связан с отсутствием специализации в сети, однородностью его элементов и уменьшением «горизонтальных» связей в сети.

Шаг 3. Нормативное закрепление проекта Концепции реструктуризации сети УНПО решением коллегиального органа (коллегии министерства).

Шаг 4. Утвердить распоряжением правительства Концепцию реструктуризации сети УНПО в регионе (получив тем самым основания для деятельности, но не финансирование);

Шаг 5. Подготовить принятие органом законодательной власти региона постановления о соответствующей целевой программе (получив тем самым и основания для деятельности, и финансирование),

Шаг 6. Разработка на основании принятой целевой программы плана мероприятий по реструктуризации сети УНПО, который вводится приказом министерства по согласованию с работодателями и другими социальными партнерами системы профобразования.

Шаг 7. Подготовка и согласование распоряжения правительства о реорганизации УНПО.

Шаг 8. Подготовка на основании распоряжения правительства приказа министерства о реорганизации УНПО с утверждением комиссии по реорганизации и плана мероприятий.

Шаг 9. Знакомство с приказом руководителей и коллективов реорганизуемых УНПО;

Шаг 10. Контроль исполнения приказа

3.3. Алгоритм действий регионального органа управления образованием по созданию сети профильных ресурсных центров

Принятию решения о формировании РЦПО должно предшествовать перспективное проектирование сети учреждений НПО и СПО территории. Для того чтобы разработать качественный проект, необходимо не только детально изучить состояния системы профессионального образования, но (и в первую очередь) провести анализ внешней среды, т.е. перспектив социально-экономического развития региона, тенденций изменения рынка труда региона и отдельных его территорий, демографических и миграционных процессов.

На основе полученных данных необходимо спроектировать сеть учреждений НПО и СПО с перспективой на 5-7 лет (данный проект, скорее всего, будет подразумевать реструктуризацию сети и реорганизацию ряда учреждений), учитывая интеграционные процессы в системах начального и среднего профессионального образования.

Проектирование сети УНПО рекомендуется выполнять исходя из принципа деления региона на несколько образовательных округов с учетом экономического и географического положения районов республики, демографической обстановки, сопоставимым количеством образовательных учреждений, учащихся и педагогических работников.

При принятии решения о создании ресурсного центра такого рода следует принять во внимание следующие риски (возможные негативные последствия):

- риск снижение доступности начального профессионального образования (в первую очередь, территориальной),
- риск снижения качества услуг НПО вследствие монополизации,
- риск стагнации и вырождению сети УНПО, который, согласно теории систем, связан с отсутствием специализации в сети, однородностью его элементов и уменьшением «горизонтальных» связей в сети.

Далее целесообразно выделить (определить) те территории, в которых насыщенность сети учреждений НПО и СПО в перспективе позволяет сформировать специализированный элемент сети – ПРОЦ (Профильный Ресурсный Образовательный Центр.) Такая ситуация может возникнуть в среднем и крупном городе.

В данном случае решение о создании ПРОЦ является преобразованием, нацеленным на повышение эффективности системы в целом и учитывающим тенденции развития рынков труда.

Необходимо отработать и нормативно закрепить механизмы деятельности РЦ по реализации части программ производственного обучения для учащихся УНПО и механизмы взаимодействия с этими учреждениями.

С целью целевого использования бюджетных средств, выделенных на приобретение учебного оборудования, руководителю УНПО, на базе которого создан РЦ, необходимо:

- Составить смету расходов на приобретение оборудования и согласовать ее в министерстве. В дальнейшем перечень приобретаемого оборудования ПРОЦ утвердить приказом министра.
- В соответствии с Федеральным законом от 21 июля 2005 года № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и

муниципальных нужд» подать заявку на проведение открытого конкурса по размещению государственного заказа на поставку оборудования.

- Произвести пуско-наладочные работы.
- Приказом по УНПО назначить руководителя РЦ, ввести в штатное расписание УНПО другие должности, необходимые для организации работы РЦ.

Организацию деятельности РЦ необходимо начать с подготовки приказа министерства по ресурсным центрам (Приложение 2.6) в котором закрепить перечень приобретаемого оборудования, объемы и профили подготовки, переподготовки и повышения квалификации в ПРОЦ, критерии оценки деятельности ПРОЦ, проекты договора о сетевом взаимодействии между ПРОЦ и УНПО. Инициировать деятельность руководителей ПРОЦ по разработке стратегических планов развития ПРОЦ на среднесрочный период.

Планово-экономическому отделу министерства нужно учитывать при утверждении смет УНПО на базе которых созданы ПРОЦ соответствующие изменения в механизм расчета финансирования. Единственным возможным механизмом возмещения финансовых затрат на обучение в ресурсном центре по блоку «Современные производственные технологии» учащихся других УНПО является договор о возмездном оказании услуг между этими учреждениями. Норматив не может дробиться и быть переведен частично на счет одного учреждения, а частично – другого. Поэтому учреждениям НПО, обслуживаемым ресурсным центром, необходимо при составлении сметы соответствующую сумму перенести из статьи «заработная плата» в статью «прочие расходы». Для того, чтобы функционирование ПРОЦ началось, необходимо перераспределение бюджета внутри статей.

3.4. Материально-техническое обеспечение деятельности профильных ресурсных образовательных центров

Источники и механизмы финансирования определяются основными функциями, представленными в ресурсном центре, с одной стороны, и организационно-правовой формой его существования, с другой. В любом случае речь должна идти о многоканальном финансировании при условии основной доли финансирования из бюджета субъекта Российской Федерации под реализацию государственного (регионального) заказа на подготовку кадров.

На предпроектной стадии реализации проекта Всемирного банка «Реформа образования в Российской Федерации» российскими и зарубежными экспертами была определена оценка средней стоимости полного переоснащения одного ресурсного центра, которая составила 150,0 тыс. американских долларов, или 4,5 млн. рублей. Для сведения –

самым дорогим оказался ресурсный центр сельскохозяйственного профиля, стоимость которого оценена экспертами в 150 млн. рублей.

В рамках проекта экспертно определено, что примерное оптимальное количество центров в пилотных регионах (постепенно, до 2014 года) должно оставлять 30-40% от общего количества действующих образовательных учреждений начального профессионального образования, в пересчете на Удмуртскую Республику это составляет 9-10 РЦ.

Основой формирования материально-технической базы ПРОЦ является Региональная целевая программа развития профессионального образования или целевой кредит правительства субъекта РФ на основе законов субъекта РФ. В Удмуртской Республике основой формирования материально-технической базы ПРОЦ стали следующие республиканские целевые программы:

1. Республиканская целевая программа «Сохранение и развитие кадрового потенциала производственной сферы Удмуртской Республики на 2007-2009 годы - «Рабочая смена».
2. Республиканская целевая программа "Развитие машиностроения и металлообработки в Удмуртской Республике на 2006-2010 годы".
3. Республиканская целевая программа «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Удмуртской Республики на 2007-2009 годы».
4. Республиканская целевая программа "Развитие текстильной и легкой промышленности в Удмуртской Республике на 2004-2010 годы.

С целью целевого использования бюджетных средств, выделенных на приобретение учебного оборудования, руководителю УНПО, на базе которого создан РЦ, необходимо:

- Составить сметы расходов на приобретение оборудования и согласовать ее в министерстве. В дальнейшем перечень приобретаемого оборудования ПРОЦ утвердить приказом министра (Приложение 2.6);
- В соответствии с Федеральным законом от 21 июля 2005 года № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» подать заявку на проведение открытого конкурса по размещению государственного заказа на поставку оборудования;
- Произвести пуско-наладочные работы;
- Приказом по УНПО назначить руководителя РЦ, ввести в штатное расписание УНПО другие должности, необходимые для организации работы РЦ.

Необходимо отметить, что без управленческих действий со стороны органа управления, есть опасность, что приобретенное оборудование будет использовано учебным учреждением, на базе которого создается ресурсный центр, преимущественно лишь для обучения своих учащихся и для оказания населению платных образовательных услуг. Поэтому для обслуживания ресурсным центром сети учреждений НПО родственного профиля следует внести соответствующие изменения в Устав базового учреждения, что должно быть осуществлено по инициативе учредителя.

3.5. Региональный перечень профессий начального профессионального образования

Региональный перечень профессий начального профессионального образования представляет собой список наиболее востребованных экономикой региона профессий как с точки зрения количественного спроса на них со стороны работодателей, так и с точки зрения их стратегической значимости для экономики региона.

При этом соотношение профессий начального профессионального образования и соответствующих им профессий по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, установленное постановлением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 1999г. № 1362 изменяется. Вводятся дополнительные профессии, которые делают подготовку более актуальной с точки зрения потребностей региональной экономики, способствуют повышению востребованности и конкурентоспособности выпускников учреждений НПО на региональном рынке труда.

Таким образом, можно говорить о подготовке по интегрированным профессиям. Для них должны быть составлены соответствующие образовательные программы, которые войдут как составная часть в региональный компонент образовательного стандарта.

Приведенный в таблице 15 перечень сформирован на основе регулярного мониторинга социально-трудовой сферы, проводимого Государственным комитетом УР по труду, а также информации отраслевых министерств, представляемой для формирования республиканского задания на подготовку рабочих кадров.

Таблица 15.

**Перечень профессий начального профессионального образования,
востребованных работодателями УР в 2008 году**

№ п/п	Наименование рабочих профессий начального профессионального образования	Наименования профессий по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94)	Средний уровень квалификации, заявленный работодателями (разряд, класс)
1	2	3	4
1.1.1.1	Профессии, общие для всех отраслей экономики		
1.1.1.2	Машинист крана (крановщик)		5
		1.1. Машинист крана (крановщик)	
2.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		4-5
		2.1. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
	Металлообработка		
3.	Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)		4-5
		3.1.Газосварщик	
		3.2.Электрогазосварщик	
		3.3.Электросварщик ручной сварки	
4.	Слесарь		4
		4.1.Слесарь механосборочных работ	
		4.2.Слесарь инструментальщик	
		4.3 Слесарь-ремонтник	
5.	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике		4-5
		5.1.Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	
6.	Станочник (металлообработка)		4-5
		6.1.Станочник широкого профиля	
		6.2.Оператор станков с программным управлением	
7.	Токарь-универсал		4-5
		7.1.Токарь	
		7.2. Токарь-карусельщик	
		7.3. Токарь-расточник	

8.	Фрезеровщик универсал		4
		8.1.Фрезеровщик	
		8.2.Зуборезчик	
9.	Шлифовщик-универсал		4
		9.1. Шлифовщик	
10.	Наладчик станков и оборудования в механообработке		4-5
		10.1. Наладчик автоматических линий и агрегатных станков	
		10.2. Наладчик автоматов и полу-автоматов	
	Производство радиоаппаратуры и аппаратуры проводной связи		
11.	Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов		4
		11.1. Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов	
		11.2. Контролер радиоэлектронной аппаратуры и приборов	
	Эксплуатация и ремонт оборудования электростанций и сетей		
12.	Машинист котлов		4
		12.1.Машинист котлов	
	Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы		
13.	Мастер отделочных строительных работ		4
		13.1. Маляр	
		13.2.Штукатур	
		13.3.Облицовщик-плиточник	
14.	Мастер общестроительных работ		4
		14.1.Бетонщик	
		14.2..Каменщик	
		14.3.Арматурщик	
		14.4.Монтажник ЖБК	
15.	Мастер столярно-плотничных и паркетных работ		4
		15.1.Опалубщик	
		15.2.Плотник	
		15.3.Столяр строительный	
16.	Машинист дорожных и строительных машин		4-5
		16.1.Машинист бульдозера	
		16.2.Машинист скрепера	
		16.3.Машинист экскаватора	

17.	Монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования		4
		17.1.Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	
		17.2. Монтажник систем вентиляции, кондиционирования воздуха, пневмотранспорта и аспирации	
18.	Слесарь по изготовлению деталей и узлов технических систем в строительстве		4
		18.1. Слесарь по изготовлению узлов и деталей санитарно-технических систем	
		18.2. Слесарь по изготовлению деталей и узлов систем вентиляции, кондиционирования воздуха, пневмотранспорта и аспирации	
	Деревообрабатывающее производство		
19.	Станочник в деревообработке		4
		19.1.Станочник деревообрабатывающих станков	
		19.2.Станочник-распиловщик	
	Транспорт		
20.	Автомеханик		4
		20.1.Слесарь по ремонту автомобиля	
		20.2.Водитель автомобиля	
	Работы и профессии рабочих связи		
21.	Электромонтер по ремонту линейно-кабельных сооружений, телефонной связи и проводного вещания		5
		21.1.Электромонтер линейных сооружений телефонной связи и радиофикации (проводного вещания)	
	Легкая промышленность		
22.	Оператор швейного оборудования		4
		22.1. Оператор швейного оборудования	
		22.2. Швея	
	Общественное питание, торговля и производство пищевой продукции		
23.	Пекарь - мастер		4-5
		23.1.Пекарь - мастер	
24.	Повар, кондитер		4

		24.1.Повар	
		24.2.Кондитер	
25.	Продавец, контролер-кассир		2
		25.1.Продавец продовольственных товаров	
		25.2.Продавец непродовольственных товаров	
	Сфера обслуживания		
26.	Парикмахер		4-5
		26.1. Парикмахер	
27.	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования		4-5
		27.1.Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	
	Сельское хозяйство		
28.	Мастер растениеводства		3-4
		28.1.Овощевод	
29.	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства		3-4
		29.1.Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	
30.	Мастер сельскохозяйственного производства		4
		30.1. Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования	
		30.2. Оператор животноводческих комплексов и механизированных ферм	

3.6. Кластерные группы профессий для разработки нормативов подушевого финансирования

Норматив подушевого бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта в учреждениях начального профессионального образования включает в себя следующие расходы:

- фонд оплаты труда педагогических работников и административно-хозяйственного персонала,
- расходы на выплату пособия на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам,
- расходы на выплату стипендий,
- оплата работ, услуг, связанных с содержанием зданий и помещений и прочих текущих расходов;
- учебные затраты для подготовки по профессии (учебные пособия и технические средства обучения, расходные материалы).

Структура норматива подушевого финансирования бюджетной услуги на реализацию государственного стандарта по профессиям начального профессионального образования представлена в следующем виде:

$N_{\text{полн}} = N_{\text{фот}} + N_{\text{м/л}} + N_{\text{уч.}} + N_{\text{стип.}} + N_{\text{мз}}$, где

$N_{\text{полн}}$ – полный норматив подушевого бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта в учреждениях начального профессионального образования;

$N_{\text{фот}}$ – норматив подушевого бюджетного финансирования по фонду оплаты труда;

$N_{\text{м/л}}$ – норматив на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом;

$N_{\text{уч.}}$ – норматив учебных затрат для подготовки по профессии;

$N_{\text{стип.}}$ – норматив на 1-го обучающегося на обеспечение стипендией;

$N_{\text{мз}}$ – норматив материальных затрат, связанных с содержанием зданий и помещений и других текущих расходов.

При расчете $N_{\text{уч.}}$ – норматива учебных затрат для подготовки по профессии целесообразно применить кластерную классификацию образовательных программ НПО, что позволит ранжировать весь региональный перечень профессий (46 профессий подготовки) по трем базовым группам:

1. Высокозатратные (станочник, сварщик, мастер сельскохозяйственного производства, и т. д. 20% от всех профессий НПО)
2. Среднезатратные (швея, мастер общестроительных работ, и т. д. 50% от всех профессий НПО)
3. Малозатратные (оператор ЭВМ, парикмахер, продавец-кассир и т. д. 30% от всех профессий НПО)

Разбивка профессий НПО по трем группам произведена с учетом опыта подготовки учащихся в УНПО Удмуртской Республики, однако требуется провести расчеты исходя из требований государственных образовательных стандартов к перечню и объему товароматериальных ценностей на учебные цели по профессиям начального профессионального образования (табл. 3.2).

Доля учебных расходов от ФОТ по группам профессий:

Предлагается следующий порядок расчета Н уч.

Высокозатратные Н уч. = 15% от Н фот

Среднезатратные Н уч. = 10% от Н фот

Малозатратные Н уч. = 5% от Н фот

Классификация профессий по затратности начального профессионального образования в соответствии с кластерными группами в учреждениях НПО УР

№	Код по Перечню профессий НПО	Наименование подготавливаемых профессий
<i>1.1.1.2.1 Высокотратные профессии</i>		
1	190609	Автомеханик
2	150212	Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)
3	110308	Тракторист машинист сельскохозяйственного производства
4	151008	Станочник (металлообработка)
5	150109	Токарь- универсал
6	151006	Наладчик станков и оборудования в металлообработке
7	190610	Слесарь по ремонту автомобилей
8	140620	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
9	151010	Фрезеровщик-универсал
10	150211	Наладчик сварочного и газоплазморезательного оборудования
11	110310	Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка
12	150417	Наладчик деревообрабатывающего оборудования
13	151017	Слесарь
Среднезатратные профессии		
1	270125	Мастер сухого строительства
2	270126	Мастер общестроительных работ (каменщик, печник, стропальщик)
3	270127	Мастер отделочных строительных работ
4	270124	Мастер столярно-плотничных и паркетных работ
5	250304	Мастер столярного и мебельного производства
6	270129	Слесарь по строительно-монтажным работам (электрослесарь строит.)
7	270135	Монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования
8	111102	Хозяйка усадьбы
9	210317	Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов. Контролер радиоэлектронной аппаратуры и приборов
10	210316	Радиомеханик
11	210318	Регулировщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов
12	260917	Портной
13	260918	Закройщик

Продолжение таблицы 3.2

14	260209	Пекарь-мастер
15	260506	Повар, кондитер
16	070804	Изготовитель художественных изделий из дерева
17	130507	Бурильщик эксплуатационных и разведочных скважин
18	130505	Оператор нефтяных и газовых скважин
19	260916	Оператор швейного оборудования (швея)
20	110402	Мастер животноводства
21	100117	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования
22	210319	Слесарь-мехатроник
23	220308	Электромонтер охранно-пожарной сигнализации
24	070815	Мастер народных художественных промыслов
25	260711	Ткач
26	060115	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
27	110307	Мастер сельскохозяйственного производства
Малозатратные профессии		
1	230110	Оператор электронно-вычислительных машин
2	100122	Парикмахер
3	240101	Лаборант-аналитик
4	110602	Пчеловод
5	110502	Мастер растениеводства
6	250205	Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства
7	250204	Мастер по лесному хозяйству
8	032005	Делопроизводитель
9	032003	Секретарь
10	110402	Мастер животноводства
11	040105	Социальный работник
12	080404	Продавец, контролер-кассир
13	070804	Изготовитель художественных изделий из дерева
14	100120	Официант-бармен
15	080303	Коммерсант в торговле
16	080119	Бухгалтер

Библиографический список

1. Spaeth J.L. Vertical Differentiation among Occupations II Amer. Social. Rev. 1979. Vol. 44. № 5. P. 746-762.
2. Аверкин В.Н. Опыт Новгородской области // Материалы конференции "Вопросы организации эффективного перехода учреждений НПО в ведение субъектов РФ". – М., 2005.
3. Агафонов В.Г., Крохина Н.В. Концептуальные подходы к организационной модели и инфраструктуре профильных ресурсных центров НПО. – Екатеринбург: Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, 2003.
4. Агранович М. Л. Последствия передачи финансирования профессионального образования на региональный уровень (на примере НПО) // Вопросы образования. 2005. № 2. С. 123-129.
5. Алашеев С.Ю., Голуб Г.Б., Посталюк Н.Ю.: Нормативно-правовое и организационно-управленческое обеспечение деятельности ресурсных центров профессионального образования / Под общ. ред. Н.Ю.Посталюк. – М.: Логос, 2006. – 140 с.
6. Анисимов П.Ф., Сосонко В.Е. Управление качеством среднего профессионального образования. Казань, 2001.
7. Арсентьева Н.М., Бусыгин В.П., Харченко И.И. Модели поведения молодежи в сфере образования и на рынке труда и возможности их регулирования // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Петрозаводск, 2005.
8. Байденко В.И. Стандарты в непрерывном образовании: современное состояние. М., 1998.
9. Блиновских А.С., Эрганова Н.Е. Маркетинг образовательных услуг: Учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1999. – 125 с.
10. Ветров В.В. Ресурсный центр как модель соучредительства // Профессиональное образование, 2004, №1, с. 10.
11. Гуртов В. А. Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего профессионального образования // Регионология. 2003. №1-2. С. 262-267.
12. Инструментарий для оценки состояния образовательных систем и рекомендации по его использованию/ под общей редакцией В.А. Прудниковой. - М.; Логос, 2006.
13. Исследование спроса и предложения на рабочие профессии в Удмуртской Республике как необходимое условие профилизации обучения. Статья / Традиции и инновации в образовании: Материалы респ.науч.конф.Выпуск 6.-Ижевск: Изд-во ИПК и ПРО, 2008.
14. Карапетов Г. Л. Мониторинг и прогнозирование востребованности профессий, специальностей на рынке труда Республики Карелия // Рынок труда и рынок образования в Республике Карелия. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2003. С. 174-183.

15. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001. 320 с.
16. Макарова М.Н. Образовательный потенциал рабочих: проблемы воспроизводства (Вопросы социально-экономической теории и региональной практики): Монография. Ижевск: Изд. дом УдГУ, 2006. 316 с.
17. Макарова М.Н. Труд в обществе знаний. Образование под вопросом (Стратегии воспроизводства образовательного потенциала в современном обществе). Монография. М.: Издательство ЛКИ, 2007. 168 с.
18. Максимов Б.И. Рабочие в реформируемой России. 1990-е – начало 2000 годов. СПб: Наука, 2004. 277 с.
19. Масальских С.П. Организация мониторинга учебного процесса в учреждениях начального профессионального образования: Научно-методическое пособие. Часть 1. – Ижевск: Издательство ИУУ, 2003. – 52 с.
20. Машукова Н.Д., Посталюк Н.Ю., Николаева Г.В., Ащеулов Ю.Б.: Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации: модели и механизмы / Под общ. ред. Н.Д.Машуковой. – М.: Логос, 2006.
21. Международные стандарты. Сборник новых версий стандартов ИСО серии 9000 (пересмотр ИСО 9000, 9001, 9002, 9003, 9004:1987 и ИСО 8402:1986). М., 1995.
22. Методические рекомендации по проведению августовских педагогических совещаний работников образования «Актуальные задачи современной модели образования», письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 8 мая 2008 г. №03-946.
23. Мониторинг занятости: методология, методика, опыт организации // Мониторинг социально-экономической ситуации и состояние рынка труда Санкт-Петербурга. 1995. № 2. С. 67 – 89.
24. Мониторинг региональных систем начального профессионального образования: методические рекомендации по организации мониторинга и использованию его результатов в практике управления образованием / С.Ю. Алашеев, А.В. Антипова, Г.Б. Голуб, Н.Ю. Посталюк, Е.Г. Репринцева; под общ. Ред. Н.Ю. Посталюк. М.: Логос, 2006. 244 с.
25. Новиков А.М., Новиков Д.А., Ломакина Т.Ю., Никитин М.В., Щеголев В.А.: Регионализация профессионального образования: Управление региональной системой профессионального образования / под общ. ред. Т.Ю.Ломакиной – М.: Логос, 2006.
26. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. ОК 016-94. М.: НИИТиСР, 2005. 245 с.

27. Олейникова О.Н. Основные тенденции развития и современное состояние профессионального образования в странах Европейского Союза. Казань, 2003.
28. Оптимизация системы профессионального образования Московской области / Под ред. М.М. Мусарского, А.И. Рытова. — М.: АСОУ, 2006.
29. Петров Н.Н., Васина Е.В., Иванов Е.В., Веретенникова Е.П.: Управление ресурсным центром профессионального образования: Учебно-консультационное пособие. – М.:Логос, 2005. – 212 с.
30. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2007 г. №339 «Об утверждении перечня профессии начального профессионального образования».
31. Профтехобразование: кадровый потенциал развития Удмуртии. Ижевск: Плеяда, 2005. 52 с.
32. Региональный опыт модернизации профессионального образования // Приложение к журналу «Вестник образования». 2006. № 3.
33. Стратегия социально-экономического развития Удмуртской Республики на 2005-2009 годы и на период до 2014 года.
34. Технология проведения мониторинга региональной системы НПО: практическое руководство для региональных органов управления образованием и центров мониторинга и статистики//Под ред. Н.Ю.Посталюк. – Самара, 2006.
35. Типовое положение об образовательном учреждении начального профессионального образования утвержденное Постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. N 521.
36. Ткаченко Е.В., Глазунов А.Т. Базовое профессиональное образование. Проблемы регионализации и развития. Чебоксары, 2001. С. 76.
37. Файзуллина Г.З Директору профшколы: как оценить инновационную деятельность. Научно-методическое пособие. / Приложение “Директорский клуб” № 1 к журналу “Профессиональное образование”. М.: Издательский отдел НОУ ИСОМ, 2005.

Г.З. Файзуллина, А.С. Килин, М.Н. Макарова.

Модернизация региональной системы профессионального
образования
(на примере Удмуртской Республики)

Подписано в печать 25.03.09. Формат 60X84 1/16
Печать офсетная. Усл. печ. л. . Уч.-изд. л.
Тираж 500 экз. Заказ №

Редакционно-издательский отдел ГОУ ВПО «УдГУ».
Типография ГОУ ВПО «УдГУ»,
436034, г. Ижевск, ул. Университетская, 1, корп. 4

Компьютерная верстка С.В. Созонова

Компьютерный набор Т.И. Павлюк