|  |
| --- |
| **Система профессионального образования России**  ГЛАВНОЕ   * • В России установлено несколько уровней профессионального образо- вания, первым из которых является СПО, включающее ППКРС и ППССЗ. * • Основные элементы системы профессионального образования России: органы управления, Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), профессиональные образовательные программы, сеть образовательных организаций, работодатели-партнеры. * • С середины 2000-х гг. российское профессиональное образование проходит период модернизации, основные особенности которой: интеграция с общеевропейскими процессами; формирование системы квалификаций; введение нового поколения ФГОС, основанного на модульно-компстент- ностном подходе; развитие государственно-частного партнерства с предпри- ятиями-работодателями бизнес-сферы; развитие сетевого сотрудничества; формирование механизмов независимой оценки качества образования.   Общая структура образования в России, включая все его типы и уровни, представлена на рис. 2.4.  Структура образования в Российской Федерации  *Рис. 2.4.* **Структура образования в Российской Федерации**  Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» в России устанавливаются следующие уровни профессионального образования (ст. 10.5, 12):   * — СПО; * — ВО — бакалавриат; * — ВО — специалитет, магистратура; * - ВО — подготовка кадров высшей квалификации (программы аспирантуры, адъюнктуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки).   *Среднее профессиональное образование (СПО)* — часть государственной системы профессионального образования Российской Федерации, обеспечивающая подготовку квалифицированных рабочих и служащих и специалистов среднего звена. Именно эти кадры, наряду с инженерами, в настоящее время наиболее необходимы для развития российской экономики и повышения конкурентоспособности, что отмечено во многих нормативных документах федерального уровня[[1]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "gads_btm).  Подготовку но программам СПО ведут профессиональные образовательные организации, которых в настоящее время в России насчитывается около 4 тыс. (для сравнения: количество общеобразовательных школ в нашей стране — около 50 тыс., вузов — около 2 тыс., из которых примерно половину составляют филиалы). Контингент студентов, обучающихся по программам СПО, составляет 2,8 млн человек. По оперативным данным Министерства образования и науки РФ, прием в 2014 г. на программы СПО составил порядка 700 тыс. человек.  В соответствии с Международной стандартной классификацией образования ЮНЕСКО СПО приравнивается к «практико-ориентированному высшему» или «доуниверситетскому высшему» образованию. Основные ***особенности СПО,*** отличающие его от других уровней и типов образования:   * — ***региональная направленность,*** связанная с приоритетной задачей обеспечения квалифицированными кадрами предприятий конкретного региона; * — ***практико-ориентированный характер*** (см. параграф 2.3), направленный на подготовку выпускника к определенной профессиональной деятельности и ведущий к получению квалификации. Это означает, что подготовка квалифицированных рабочих и служащих, а также специалистов среднего звена по программам СПО носит вполне завершенный характер (в отличие, например, от многих бакалаврских программ в вузах).   Существует юридическая коллизия: в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» из наименования «высшее образование» изъято слово «профессиональное» (до 2013 г. ВО в России называлось «высшим профессиональным образованием»), тогда как в наименованиях среднего профессионального образования, ДПО и профессионального обучения это слово сохранено. По-видимому, такой акцент не случаен — он подчеркивает особую роль среднего профессионального образования в подготовке квалифицированных профессиональных кадров. В случае с ВО ситуация не настолько определенна: ***бакалавр*** и ***магистр*** изначально трактовались (и в ряде стран до сих пор трактуются) как  *академические степени*, а не как профессиональные квалификации; в настоящее время в России за ними сохраняется двойственный статус академической степени и квалификации.  Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации»:   * — *СПО* направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и *имеет целью подготовку квалифицированных рабочих ши служащих и специалистов среднего звена* но всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования (ст. 68.1); * — *дополнительное профессиональное образование* направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, *обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды* (ст. 76.1). Включает в себя программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки; * — *профессиональное обучение* направлено на *приобретение лицами различного возраста определенного набора профессиональных компетенций,* в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами; получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования (ст. 73.1). Включает в себя программы: профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих; переподготовки рабочих и служащих; повышения квалификации рабочих и служащих.   К основным *структурным элементам системы профессионального образования* Российской Федерации, обеспечивающим ее функционирование и развитие, относятся:   * • *организационно-управленческий блок* (органы управления образованием и подведомственные им инфраструктурные организации, обеспечивающие реализацию отдельных управленческих и вспомогательных функций: научно-методические центры, центры мониторинга и т.д., а также органы контроля и надзора в сфере образования); * • *институциональный блок* (сеть образовательных организаций, непосредственно реализующих учебно-воспитательный процесс по программам СПО, ДПП и профессионального образования; объединения юридических лиц, общественные и государственно-общественные объединения, осуществляющие деятельность в области образования); * • ***нормативный блок***, который включает: ФГОС СПО; ПрОПОП; систему преемственных основных и дополнительных профессиональных образовательных программ различных уровней и разной направленности.   В схематической форме структурная модель системы профессионального образования представлена на рис. 2.5.  Структурная модель системы профессионального образования России  ***Рис. 25.*** **Структурная модель системы профессионального образования России**  Аналогичную структуру имеют и региональные системы профессионального образования.  Как видим, особенность системы профессионального образования состоит в том, что в нее непосредственно включены работодатели (объединения работодателей), что объясняется их ролью центрального заказчика и благополучателя результатов профессионального образования (см. параграф 2.2).  Многие значимые особенности отечественной системы профессионального образования могут быть поняты и правильно осмыслены только в контексте ее исторического развития. История профессионального образования в России имеет трехвековую историю и восходит к первым учебным заведениям, основанным по распоряжению Петра I для подготовки специалистов в области «математических и навигацких наук», инженерного дела и артиллерии. В дальнейшем отечественное профессиональное образование неоднократно переживало периоды расцвета, стагнации и определенного спада. С распадом СССР, на протяжении 1990-х гг., она столкнулась с целым рядом кризисных явлений, одни из которых имели свои корни еще в советском прошлом, другие были вызваны резким переходом к новой, рыночной системе хозяйствования и разрушением плановой экономики. Наследие этих проблем не изжито российской системой профессионального образования вплоть до настоящего времени, поэтому необходимо хотя бы кратко обозначить каждую из них.  1. Вплоть до принятия нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в отечественной системе профессионального образования раздельно функционировали два уровня: начальное профессиональное образование (НПО), осуществлявшее подготовку квалифицированных рабочих, и собственно СПО, готовившее специалистов среднего звена. При этом долгие годы, начиная с конца 1960-х гг. и вплоть до конца своего существования, система НПО, помимо своей основной функции подготовки рабочих кадров, выполняла функции своего рода «дома призрения» для «трудных» учащихся, неспособных продолжать обучение ни в старшей школе, ни в учреждениях СПО. Основной контингент профессионально-технических училищ (ПТУ), в которых готовили квалифицированных рабочих, составляли в основном подростки из социально неблагополучных семей. Этому способствовала традиционная социальная функция ПТУ (бесплатное питание, усиленный педагогический надзор и т.д.), в определенной степени преобладавшая над их образовательной и экономической функциями. Сформировавшийся низкий статус Г1ТУ — один из истоков убеждения в «непрестижности» рабочих профессий, распространившегося уже во времена позднего СССР: ведь «на рабочего» надо было учиться в ПТУ, т.е. в «группе риска». Это убеждение в значительной степени сохраняется в массовом сознании вплоть до настоящего времени.  **Исторический экскурс**  Система начального профессионального образования была создана в нашей стране в 1940 г., когда в соответствии с Указом  Президиума Верховного Совета СССР «О государственных трудовых резервах СССР» была сформирована сеть ремесленных и железнодорожных училищ с двухгодичным сроком обучения и школ ФЗО (фабрично-заводского обучения) с шести- и десятимесячным сроком обучения. В соответствии с Указом, в порядке призыва (мобилизации) председатели колхозов обязаны были ежегодно выделять по два человека молодежи мужского пола в возрасте 14—15 лет в ремесленные и железнодорожные училища и 16—17 лет — в школы ФЗО на каждые 100 членов колхозов, считая мужчин и женщин в возрасте от 14 до 55 лет. Городские Советы депутатов трудящихся обязаны были ежегодно выделять молодежь мужского пола в возрасте 14—15 лет в ремесленные и железнодорожные училища и 16—17 лет — в школы ФЗО в количестве, ежегодно устанавливаемом Советом Народных Комиссаров СССР.  Учащиеся находились на казарменном положении и состояли на полном государственном обеспечении (питание, обмундирование, общежитие, учебники, учебные пособия). Все окончившие ремесленные училища, железнодорожные училища и школы ФЗО считались мобилизованными, обязаны были проработать четыре года подряд на государственных предприятиях и пользовались отсрочками по призыву в Красную Армию и Военно-Морской Флот вплоть до истечения четырехлетнего срока.  Призыв молодежи в ремесленные и железнодорожные училища был отменен только в 1953 г. В 1959 г. все учебные заведения, входившие ранее в систему Государственных трудовых резервов, были преобразованы в профессионально-технические училища со сроком обучения от 1 до 3 лет и в сельские профессионально-технические училища со сроком обучения 1—2 года. Учащиеся ПТУ обеспечивались льготными проездными билетами на общественном транспорте, форменной одеждой (включая плащи и шляпы до 1954 г.), бесплатным (льготным) питанием и имели льготы, при условии хорошей учебы, для поступления в профильные вузы.  2. Конец 1980-х гг. в СССР характеризовался значительным снижением промышленного производства, замедлением темпов его технологического перевооружения, отсталостью используемых технологий и средств труда во многих отраслях, общим экономическим кризисом. В этих условиях наблюдалось существенное падение престижа рабочих профессий, наиболее востребованных экономикой социалистического типа. И напротив, мода на ВО, характерная для всего послевоенного СССР, лавинообразно нарастала. В результате, «на выходе» системы профессионального образования остро обозначился дисбаланс: с одной стороны — невостребованные, непрестижные и низкооплачиваемые вакансии рабочих и технических специалистов, с другой — престижные и высокодоходные места нарождающегося российского бизнеса и руководящих кадров. В этот период особенно снизилась мотивация абитуриентов ПТУ и техникумов.  Стремясь не потерять контингент, профессиональные образовательные организации открыли набор на несвойственные им «престижные» профессии и специальности, в том числе на внебюджетной основе. И хотя качество подготовки по этим непрофильным профессиям чаще всего оставляло желать лучшего, образовательные учреждения закрывали на это глаза: главное было — выжить, сохранить бюджетное финансирование, а по возможности — получить и внебюджетное. Так сформировалась широкая прослойка «аутичного» профессионального образования (см. параграф 2.3). Вплоть до настоящего времени тенденция «аутичносги» сохраняет в образовании свою силу: гораздо проще имитировать образовательный процесс и воспроизводить содержание тридцатилетней давности, чем осуществлять его «настройку» на реальные потребности работодателей. Тем более что на волне «аутичности» сформировалось целое поколение педагогических и руководящих кадров профессионального образования, не приспособленное к работе в условиях открытости и взаимодействия с работодателями, внешней оценки результатов образовательного процесса. Их деятельность нацелена на «прохождение программ», не отличается гибкостью, носит репродуктивный характер. Осмысление социальной миссии профессионального образования в этой ситуации отсутствует.   * 3. С переходом к рыночной экономике множество предприятий и целые отрасли промышленности, в советское время активно взаимодействовавшие с учреждениями профессионального образования, прекратили свое существование. Другие предприятия, которые сохранились и были приватизированы, уже не считали своей обязанностью участвовать в подготовке рабочих и инженерных кадров. В результате традиционные связи между учреждениями профессионального образования и базовыми предприятиями, при которых они создавались в советское время, оказались оборваны. Таким образом, уже в начале 1990-х гг. система подготовки индустриальных рабочих и техников пришла к состоянию кризиса. Неизбежными последствиями стали кадровый голод в системе профессионального образования, содержательная стагнация и моральное устаревание материально-технической базы. Учреждения профессионального образования были фактически лишены информации о процессах модернизации производства. Многие десятилетия они не меняли образовательных программ, и несоответствие уровня подготовки выпускников изменившимся требованиям становились все более ощутимыми. Еще и сегодня во многих профессиональных образовательных организациях России студенты осваивают будущие профессии на тракторах, станках и другом оборудовании советской постройки, которого уже нс встретишь ни на заводах, ни в агротехнологических комплексах. * 4. В начале 2000-х гг., на фойе возрождения российской экономики, стало ясно, что сфера труда и сфера подготовки кадров для этой трудовой сферы разошлись далеко в разные стороны. В последние полтора-два десятилетия произошли радикальные изменения в содержании всех профессий. Ряд профессий оказался невостребованным, в то же время возникло много новых профессий. В этой ситуации выпускники профессиональных образовательных организаций, не имея достаточной профессиональной квалификации и опыта практической деятельности, испытывают особые трудности в адаптации к рынку труда. Большому числу молодых людей приходится сразу же переучиваться, приобретать новую профессию.   В то же время предприятия-работодатели испытывают серьезный кадровый голод в рабочих кадрах и специалистах среднего звена, дисбалансом между их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям работодателей. По данным 2013 г., в различных отраслях удовлетворенность потребности в кадрах уровня СП О составляла от 30 до 70% ^ Особенно остро эта проблема ощущается в инновационном секторе и высокотехнологичных производствах.  Весь этот комплекс проблем потребовал в начале 2000-х гг. серьезного пересмотра методологических подходов к разрешению нескольких ключевых проблем, связанных с дальнейшим существованием российского профессионального образования. Перечислим эти проблемы:   * — переход человека из школы в мир труда и педагогическое сопровождение этого процесса; * — качество преподавания в профессиональных образовательных организациях и обучения на предприятиях (а также качество других условий реализации профессиональных образовательных программ); * — доступность и качество информации о современных профессиях для молодежи; * — культура сотрудничества бизнеса и профессионального образования; * — нормативно-правовое поле этого сотрудничества. [[2]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "gads_btm)   С самого начала было ясно, что разрешение этих проблем потребует существенного повышения степени гибкости профессионального образования, а также — не просто его разовой переориентации с «отмерших» профессий на «новые», а создания принципиально иных механизмов, обеспечивающих его постоянную настройку на динамично меняющиеся требования рынка труда. Перестройка российской системы профессионального образования с целью введения таких механизмов получила название ***модернизации профессионального образования.*** Методологической основой модернизации стал модульно-комнетентностный подход.  Ключевой проблемой модернизации профессионального образования, от решения которой зависело продвижение по всем другим направлениям, было признано отсутствие связи профессиональных образовательных организаций с основными заказчиками — нред- приятиями-работодателями.  С самого начала процесс модернизации российского профессионального образования ориентировался на ключевую установку: не «изобретать велосипед», а изучить и корректно использовать лучший зарубежный опыт, адаптируя его к отечественным условиям. В этом контексте уже на рубеже XX—XXI вв. было принято политическое решение включиться в международные процессы, направленные на поиск общих, наиболее эффективных подходов к развитию профессионального образования в различных странах.  Существенный шаг, направленный на формирование единого пространства профессионального образования в масштабах европейского континента, был сделан в 2002 г., когда в Копенгагене была принята «Декларация Европейской комиссии и министров образования европейских стран но сотрудничеству в области профессионального образования и обучения в Европе». Конечная цель Декларации — создание общеевропейской системы, которая обеспечила бы поддержку отдельных граждан в использовании широкого круга возможностей профессионального обучения (включая обучение в школе, в системе ВО, на рабочем месте, на частных курсах и т.д.). Таким образом, на практике формируется система непрерывного образования, идею которой мы рассмотрели в параграфе 2.2. Механизмы непрерывного обучения должны позволять пользователям «присоединять» и «надстраивать» обучение, полученное ими в разное время в различных формах.  Для достижения поставленной цели в Декларации были поставлены следующие задачи:   * - создание единого европейского пространства в области профессионального образования, включая обмен информацией; * — развитие профориентации; * — обеспечение качества профессионального образования и разработка общих критериев и принципов оценки его качества для повышения экономической отдачи от инвестиций; * — удовлетворение потребностей в обучении преподавателей профессионального образования, наставников и мастеров производственного обучения.   Принятие Декларации положило начало *Копенгагенскому процессу,* одна из ведущих идей которого — обеспечение прозрачности квалификаций и компетенций. Прозрачность определяется как доступная и понятная информация, необходимая для определения и сравнения ценности квалификаций на отраслевом, региональном, национальном и международных уровнях.  Вторая ведущая идея — практическое решение проблемы признания компетенций и квалификаций. «Признание» трактуется как подтверждение того, что набор квалификаций и компетенций обладает показателями, которые по меньшей мере эквивалентны требованиям, предъявляемым органом, уполномоченным признать квалификации и компетенции. Это потребовало решения целого ряда дополнительных задач, среди которых — формирование единой рамки для обеспечения прозрачности квалификаций (Европейской рамки квалификаций), создание единой системы переноса кредитных единиц (баллов)[[3]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "gads_btm), разработка общих принципов признания неформального обучения, разработка квалификаций на отраслевом уровне и др.  *Европейская рамка квалификаций для непрерывного образования* — система уровневых показателей, предназначенная для обеспечения прозрачности, сравнимости, сопоставимости и признания квалификаций и дипломов и свидетельств об образовании в целях развития академической и трудовой мобильности граждан на европейском континенте. ЕРК была принята в апреле 2008 г. совместным решением Европарламента и Евросовета. Она сформирована на основе разработок Копенгагенского процесса, а также Болонского процесса, в рамках которого с 1999 г. осуществляется интеграция европейского ВО. ЕРК рассматривается как «зона взаимного доверия» в европейском профессиональном образовании и обучении. ЕРК позволяет обеспечить эффективное согласование интересов сферы труда и сферы образования (см. параграф 2.2).  Ее цель — укрепить доступность и преемственность между обязательным общим образованием, профессиональным образованием и высшим образованием, а также учесть возможность получения квалификаций и компетенций на основе не только формального, но и неформального образования (самообразования). Для этого в структуре ЕРК выделено восемь уровней профессионального образования, начиная с начального и заканчивая послевузовским. Первые пять уровней относятся к профессиональному обучению и довузовскому (среднему) профессиональному образованию, шестой и седьмой уровни соответствуют ВО, восьмой уровень - послевузовскому. Для каждого уровня вполне определенно, хотя и в общей форме, описан характер требований к выпускнику по трем позициям:   * - «***знания***» ***(knowledge***) — теоретические или полученные опытным путем; * - «***умения/навыки***» ***(skills***) — когнитивные (требующие использования логики, интуиции и креативного мышления) и практические (требующие физических умений и использования соответствующих методов, материалов); * — ***«компетенция»*** ***(competence***), которая описывается в терминах ответственности и самостоятельности.   ЕРК — «мягкий» методический, рекомендательный инструмент, добровольно принятый странами-участницами, не имеющий силы законодательного документа. На основе ЕРК в различных странах Европы были разработаны национальные рамки квалификаций, сопряженные с ЕРК. В следующем параграфе мы подробно рассмотрим одну из таких рамок — Национальную рамку квалификаций РФ.  Развитие идей Копенгагенской декларации в 2010-х гг., связанное с анализом и совершенствованием национальных политик в области профессионального образования и обучения в различных европейских странах, получило название ***Туринского процесса***, в который включилась и Российская Федерация. В настоящее время Туринский процесс считается эффективным инструментом анализа политики, определения приоритетов и вызовов, стоящих перед сектором практико-ориентированного профессионального образования, а также важным этапом формирования в странах- партнерах культуры разработки адекватной образовательной политики в данной сфере.  Туринский процесс базируется на четырех принципах.   * 1. ***Принятие на себя ответственности*** руководителями, отвечающими за формирование образовательной политики, и всеми заинтересованными лицами в каждой вовлеченной образовательной организации — как за процесс, так и за результат профессионального образования. * 2. ***Широкое участие*** в процессе различных заинтересованных сторон, включая парламентские комитеты, руководителей, отвечающих за формирование политики, представителей социальных партнеров, директоров учебных заведений, преподавателей, местных органов власти, представителей компаний, научных работников и представителей гражданского общества. * 3. ***Комплексный подход*** на основе расширенного понимания профессионального образования и обучения, охватывающего как молодежь, так и взрослое население, а также ***системный подход,*** учитывающий не только элементы самой системы образования и их взаимосвязь, но также и включенность этой системы в более широкую социально-экономическую среду, в которой она функционирует, реагируя на ее требования. * 4. ***Оценка***, основанная на ***документально подтвержденном анализе***, которая играет ключевую роль в принятии странами обоснованных решений в области разработки образовательной политики и в оценке достигнутого прогресса.   В настоящее время на международном уровне координацией усилий по формированию общих принципов и подходов к реформированию и модернизации профессионального образования занимаются такие организации, как ОЭСР[[4]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "gads_btm), ***Cede fop******[[5]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "gads_btm),*** Форум «Азия - Европа» (***Asia-Europe Meeting***, ASEM), ЮНЕСКО-ЮНЕВОК[[6]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "gads_btm), Европейский фонд образования.  В рамках Копенгагенского, Болонского и Туринского процессов учитывается уникальность каждой страны, ее социальные и культурные реалии, внутренний потенциал развития государства и общества, исторически сложившиеся особенности образовательной системы.  Международные процессы развития и интеграции профессионального образования, в которые активно включилась Россия, выявили, что наиболее эффективным путем построения гибких образовательных программ, ориентированных на требования рынка труда, является использование модулыю-компетентностного подхода (см. параграф 2.3). В связи с этим в 2007 г. в нашей стране началась разработка третьего поколения ФГОС, построенных на модульно-компетентностном подходе. В соответствии с действующими на тот момент Перечнями профессий НПО и специальностей СПО в течение 2007—2009 гг. были подготовлены 327 новых ФГОС НПО и 237 ФГОС СПО. Этот момент можно считать началом современного этапа модернизации системы российского профессионального образования.  В деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации современный этап модернизации означает, прежде всего, ***построение его работы на основе практико-ориентированной модели***, ***реализуемой в условиях тесного взаимодействия сферы труда и сферы образования.*** Эта ключевая позиция может быть обозначена разными терминами: «модулыю-компетентност- ный подход», «дуальное образование», «единство теоретической и практической частей обучения», «акцент на применении знаний и умений в профессиональной деятельности» и т.д. Но, по сути, речь во всех случаях идет об одном и том же — о внедрении в практику работы ***каждого преподавателя*** подходов, рассмотрению которых были посвящены предыдущие параграфы этой главы.  Модернизация системы СПО является сегодня одним из ведущих приоритетов государственной политики РФ в области образования, поэтому ее задачи, направления и ожидаемые результаты определены в документах федерального уровня. Один из таких документов — ***«Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 года»*** — в качестве «генеральной линии» модернизации обозначает «консолидацию ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в развитии системы профессионального образования». Для решения этой задачи в регионах используется набор определенных инструментов и механизмов, центральный среди которых — государственно-частное партнерство.  **Государственно-частное партнерство** — взаимовыгодное взаимодействие профессиональных образовательных организаций («государственная» составляющая партнерства) с предприятиями экономической сферы («частная» составляющая).  Выгоды образовательных организаций от такого партнерства очевидны (развитие материально-технической базы, получение качественных баз для практик и преподавательских стажировок, повышение привлекательности своего имиджа для абитуриентов и т.д.). Ключевой вопрос здесь — какие выгоды будут иметь от такого партнерства предприятия бизнес-сферы?  На этот вопрос есть два различных варианта ответа. Ответ первый: ***никакой выгоды.*** Предприятия бизнес-сферы идут на такое сотрудничество по каким-то иным соображениям (например, под внешним административным давлением региональных властей или же исходя из своих представлений о том, что нужно поддерживать социальную сферу, всегда отстающую в своем развитии). В этом случае вместо государственно-частного реализуется ***социальное партнерство***, а предприятия выступают (вынужденно или добровольно) в качестве ***спонсоров.*** С точки зрения рыночных отношений и интересов бизнеса такая ситуация является чаще всего противоестественной.  Другой вариант ответа состоит в том, что предприятия выступают в качестве ***инвесторов***, вкладывая свои финансовые средства в развитие профессионального образования, поскольку уверены, что в дальнейшем все их инвестиции не только окупятся, но и принесут прибыль в форме «человеческого капитала» — подготовленных квалифицированных кадров. Центральная задача модернизации профессионального образования состоит именно в том, чтобы сформировать и укрепить такие инвестиционные связи между предприятиями и образовательными организациями.  Попутно должно быть решено и множество частных задач, в том числе:  преодоление психологических барьеров и традиций взаимного недоверия, имеющегося между предприятиями бизнес-сферы и профессиональными образовательными организациями;   * — создание переговорных площадок и «запуск» переговорного процесса; * — поиск взаимных интересов и компромиссных решений; * — документальное оформление взаимной ответственности и обоюдных гарантий; * - определение механизмов нормативно-правовой и экономической поддержки ***территориальных профессионально- образовательных кластеров*** (см. далее в этом параграфе), например, на основе соответствующих региональных целевых программ.   На основе государственно-частного партнерства в разных регионах России возникают разнообразные формы взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций: реализация различных моделей обучения на рабочем месте (в том числе модели дуального образования[[7]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "gads_btm));  — повышение квалификации педагогических работников в форме стажировок на предприятиях;  создание подразделений образовательных организаций на предприятиях;   * — обучение по профессиональным образовательным программам на основе целевого заказа работодателей; * — использование кадровых, материально-технических и других ресурсов предприятий в образовательном процессе и др.   ***Территориальные профессионально-образовательные кластеры —*** наиболее масштабные формы организации государственно-частного партнерства, возникающие в ряде регионов России. Каждый такой кластер ограничен масштабами субъекта федерации (иногда — одной или нескольких муниципальных территорий) и имеет определенную отраслевую принадлежность. Он объединяет в себе предприятия соответствующей отрасли и образовательные организации профессионального, а часто и ВО, ведущие подготовку кадров для этой отрасли. В одном субъекте федерации создается несколько кластеров, как правило — по числу ведущих отраслей региональной экономики.  Предпосылки формирования профессионально-образовательного кластера — наличие в данном регионе:  крупного отраслевого производственного комплекса, либо особой экономической зоны;   * — активно развивающихся ассоциаций региональных работодателей; * — опыта партнерства региональной системы профессионального образования с работодателями.   Управление кластером осуществляет Координационный совет, куда входят представители работодательских объединений, конкретных предприятий и образовательных организаций, а также региональных органов управления (образования, труда и занятости и др.). Координационный совет кластера обсуждает прогнозы кадровых потребностей региона и согласует требования предпри- ятий-заказчиков к качественным и количественным показателям выпуска из профессиональных образовательных организаций, определяет региональный госзаказ к системе профессионального образования (в форме ежегодного уточнения контрольных цифр приема на различные профессии и специальности). При необходимости Координационный совет может принять решение о необходимости открытия подготовки по новым для региона профессиям и специальностям СПО или программам ПО, ДПП, либо о закрытии подготовки по специальностям, профессиям, невостребованным региональной экономикой, а также о внесении принципиальных изменений в имеющиеся программы подготовки (например, путем разработки и внедрения вариативных ПМ в ОПОП СПО).  Кроме Координационного совета, в инфраструктуру кластера, как правило, входят специально создаваемые отраслевые ресурсные центры профессионального образования (центры общего пользования), центры оценки квалификаций (см. далее), экспертные советы и т.д. Все эти подразделения имеют соответствующую отраслевую направленность и обеспечивают деятельность по подготовке кадров в масштабах региона.  Профессиональные образовательные организации, входящие в кластер, получают сразу несколько преимуществ, в том числе:   * — расширение доступа к заказам на подготовку кадров (и соответствующие преимущества в выделении финансирования); * - перепое положительной репутации всего кластера и его ведущих предприятий на всех его участников («эффект бренда»), в силу этого — повышение привлекательности профессиональной образовательной организации для абитуриентов и их родителей; * — возможность использовать мощности ресурсных центров и другой инфраструктуры кластера в образовательном процессе; * — существенное повышение возможностей трудоустройства для выпускников.   Еще одним преимуществом является появление широких возможностей для организации ***сетевого взаимодействия образовательных организаций***, связано, прежде всего, с совместной реализацией ***сетевых образовательных программ*** (см. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ст. 15). В этом случае в разработке и реализации одной образовательной программы принимают участие различные образовательные организации, ресурсы которых объединяются для подготовки кадров по этой программе. На практике это может выглядеть, например, так: студент, обучающийся по сетевой программе СПО, осваивает разные профессиональные модули на базе различных профессиональных образовательных организаций, а выпускную квалификационную работу выполняет под руководством преподавателя вуза, также входящего в образовательную сеть кластера.  Возникает вопрос: по мере развития процессов кластеризации профессионального образования, все ли профессиональные образовательные организации будут ими охвачены? Можно предположить, что не все, а только те из них, которые имеют выраженную отраслевую принадлежность и влиятельных заказчиков в лице крупных предприятий (объединений). Что касается профессиональных образовательных предприятий, нацеленных на подготовку кадров на предприятия малого и среднего бизнеса (например, сферы услуг и общественного питания), то их стратегия развития по-видимому должна быть иной: развитие многопрофильности, более активная ориентация на рынок образовательных услуг, увеличение спектра реализуемых программ по типу и уровню, срокам, направленности (включая программы предпринимательского образования, ориентированные на самозанятость выпускников).  *Независимая оценка качества профессионального образования* — еще один из инструментов реализации государственно-частного партнерства. В данном случае оценку качества подготовки кадров осуществляют сами работодатели. Это обеспечивает не просто независимость оценки от субъективных интересов образовательной организации, но и получение очень важной информации о качестве образования непосредственно от работодателей — его главных заказчиков и потребителей. Независимая оценка осуществляется на основе двух основных механизмов:   * — профессионально-общественной аккредитации образовательных профамм; * - независимой оценки квалификации выпускников (работников).   В рамках процесса модернизации профессионального образования в субъектах федерации создаются отраслевые центры по оценке квалификаций на основе взаимодействия региональных органов управления образованием и государственных образовательных организаций с работодателями, корпоративными системами подготовки кадров и иными заинтересованными организациями. Разработаны основные процедуры, технологии и критериальная база для профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и оценки квалификаций. Продолжается формирование соответствующей нормативной базы.  Более подробно вопросы независимой оценки качества образования будут рассмотрены в параграфе 5.2.  В рамках процесса модернизации профессионального образования осуществляются и другие изменения (например, реструктуризация сети профессионального образования, связанная с укрупнением и объединением профессиональных образовательных организаций, внедрение новых финансово-экономических механизмов и т.д.), которые нс имеют прямого отношения к деятельности преподавателей. Эти изменения можно назвать «чисто управленческими», их основная цель — повысить экономическую эффективность российского профессионального образования, сократить нецелевые расходы, снизить нагрузку на государственный бюджет.  Модернизация профессионального образования в России — сложный и многогранный, а нередко и противоречивый процесс, на пути которого встречается множество препятствий.  От чего зависит, в каком направлении и насколько далеко продвинется этот процесс?  Существует мнение, согласно которому успешность модернизации зависит от того, какое нормативно-правовое обеспечение будет разработано, какие федеральные и региональные программы разработаны и утверждены (при этом запланированные финансы действительно будут выделены), наконец от того — какие административные рычаги (вплоть до указов и поручений президента) будут в этом процессе задействованы.  Но есть и другое мнение: центральное условие, определяющее успех любых реформ — это личная позиция исполнителей, в нашем случае — руководителей и педагогических коллективов профессиональных образовательных организаций. И тем и другим предстоит, прежде всего, ***реформировать собственную профессиональную деятельность***, освоив множество новых компетенций. Это требует, во-первых, преодоления груза профессиональных стереотипов и, во-вторых, существенного увеличения рабочей нагрузки и отказа от привычной схемы «рабочий день преподавателя — это полдня». Разработка программной документации, проектирование занятий с использованием новых образовательных технологий, подготовка и организация оценочных мероприятий, взаимодействие с работодателями, профориентационная работа со школьниками — вся эта деятельность по своей суммарной трудоемкости ничуть не меньше, чем проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий. Не удивительно, что процесс модернизации вызывает психологическое сопротивление у многих педагогов и руководителей, и поэтому с ними нужно проводить дополнительную работу, направленную на формирование ***мотивации к изменениям.***  Как показывает опыт, каждое из приведенных мнений является верным. На практике успех модернизации профессионального образования определяется формулой: «законы + деньги + люди». Что означает: обновленное нормативно-правовое обеспечение плюс выделенные целевые средства плюс специально подготовленные руководящие и исполнительские кадры, ***знакомые с целями модернизации и принимающие их как свои собственные.***  **Вопросы и задания**  1. Чем отличаются понятия «профессиональное обучение» и «профессиональное образование» (см. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ст. 2, 12.3, 68.1, 71.3)? Чем па практике отличаются основные программы профессионального образования и основные программы профессионального обучения: а) по объему и по продолжительности обучения; 6) по входному образовательному цензу; в) по виду документа, выдаваемому по итогам прохождения программы?  Почему нельзя ограничиться только одним видом программ?  ***Примечание.*** При необходимости ознакомьтесь с образцами программ разного тина, размещенными в открытом доступе.  2. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» вместо двух ранее существовавших уровней профессионального образования (НПО и СПО) введен один уровень — СПО, включающее в себя ППКРС и ППССЗ. Чем, на ваш взгляд, вызвано это изменение? Является ли оно формальной «сменой вывески» или предполагает более глубокие изменения?  ***Примечание.*** Для выполнения задания вам понадобятся дополнительные источники информации.   * 3. Разделившись на несколько микрогрупп, предложите формулировку миссии профессионального образования в современной России. Формулировка должна быть краткой, понятной, по возможности яркой и мотивирующей. Для выполнения этого задания предварительно обсудите в микрогруппах следующие вопросы. * • Какие общие задачи, характерные для всех уровней российского образования, призвано решать современное профессиональное образование? * • Каковы специфические социальные и экономические цели профессионального образования? * • Каковы основные социальные заказчики профессионального образования? Какие социальные потребности каждого из заказчиков оно призвано удовлетворять? * • Какие цели, задачи и функции профессионального образования, выявленные при ответе на три предыдущих вопроса, являются центральными, смыслообразующими, а какие — второстепенными? * • Какие цели, задачи и функции профессионального образования являются непреходящими («вечными»), какие — относительно новыми (появились в конце XX — начале XXI в.), а какие — конъюнктурными ( «си юм инутн ыми» )? * • Какие цели, задачи и функции ВО являются в настоящее время наиболее актуальными, а какие в той или иной степени утратили свою актуальность?   Затем обсудите проекты формулировок миссии и предложите обобщающий вариант. [[8]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "gads_btm)   * — не менее 20 преподавателей различных циклов и отделений (по возможности — из различных образовательных организаций); * — по возможности, не менее 20 представителей родительской общественности;   по возможности, нс менее 10 представителей сферы труда, заинтересованных в приеме на работу выпускников вузов;   * • обработайте полученные результаты и сделайте выводы; * • обсудите ваши выводы с участниками других микрогрупп. * 5. Президент России В. В. Путин следующим образом характеризует ситуацию, сложившуюся в российской социальной сфере:   «***Безусловно***, ***мы будем повышать эффективность работы наших систем образования и здравоохранения... Но ведь такая работа велась***, ***начиная с 1990-х годов: проводились организационно-экономические реформы***, ***менялись системы управления***, ***вводились механизмы внешней оценки. Пока это не привело к заметному для парода улучшению качества образования и здравоохранения. По всей видимости***, ***потому***, *что* ***из рассмотрения регулярно выпадаю самое важное*** — ***мотивация людей***, ***которые работают в этих отраслях***».  Сформулируйте сущность проблемы. Предложите пути се разрешения применительно к системе профессионального образования. Какие вы видите сложности на этом пути?  6. По вашему мнению, новый «компетентностный» подход в России противостоит традиционному «знанновому» или дополняет его? Аргументируйте свой ответ.  Задание можно выполнять путем организации дискуссии в группе.  7. По данным ОЭСР за 2014 г., Россия имеет наименьшую среди 34 обследованных стран разницу в уровне функциональной грамотности между лицами с основным общим образованием (в терминологии исследования — «взрослые, не имеющие полного среднего образования») и лицами, имеющими профессиональное образование (в терминологии исследования — «взрослые с третичным образованием»). Эта разница для России составляет 30 пунктов, при среднем показателе по всем странам — 60 пунктов.  Что такое функциональная грамотность? Найдите определение этого понятия и, опираясь на него, поясните суть явления. В чем его причина?   * 8. Приведите известный вам пример удачного заимствования зарубежных образовательных моделей (технологий) в современной России. Что обеспечило успешность заимствования чужого опыта? * 9. Сформулируйте набор условий, обеспечивающих успешность в заимствовании зарубежного образовательного опыта (при этом желательно учесть результаты выполнения предыдущего задания). Задание лучше выполнять в группе (например, методом «мозгового штурма»). На первом этапе работы сформируйте максимально широкий набор условий, на втором — выберите три главных условия. * 1 * 10. Какие принципы Туринского процесса, и каким именно образом находят отражение в деятельности вашей профессиональной образовательной организации? * • «Широкое участие в образовательном процессе и его развитии различных заинтересованных сторон, в том числе директоров учебных заведений, преподавателей, органов местного самоуправления, представителей компаний-работодателей, научных работников». * • «Комплексный подход на основе расширенного понимания практико-ориентированного профессионального образования, охватывающего как молодежь, так и взрослое население». * • «Системный подход, учитывающий способность системы практикоориентированного профессионального образования реагировать на требования социально-экономической среды, в которой она функционирует». * 11. Какие направления модернизации российского профессионального образования, предусмотренные «Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года» реализуются в вашей профессиональной организации:   + • увеличение объема обучения на рабочем месте, обучение в процессе деятельности, наставничества;   + • увеличение в общем объеме образовательных программ, реализуемых образовательными организациями, доли практико-ориентированных программ бакалавриата и программ профессионального обучения;   + • участие в олимпиадном движении профессионального мастерства *World Skills Russia,* других международных и всероссийских олимпиадах (конкурсах) профессионального мастерства среди обучающихся профессиональных образовательных организаций;   + • создание многофункциональных центров прикладных квалификаций (в том числе как структурных подразделений образовательных организаций), обеспечивающих доступ к получению профессиональных квалификаций для всех возрастных групп населения от 15 лет, разнообразие и гибкость программ профессионального обучения, расширение участия работодателей в управлении подготовкой кадров. * 12. Разработайте подборку полезных и необходимых в работе преподавателя сайтов и интернет-ресурсов с описанием их назначения и возможностей использования.   Работа может выполняться в микрогруппах.   * [[1]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "annot_1) См.: Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике»; Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008№ 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФна период до 2020 года»; Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р«О Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г.»; а также другиедокументы, обозначенные в параграфе 2.5.  * [[2]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "annot_2) См.: Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций [Электронный ресурс]. URL: http://минобрнауки.рф/тесНа/еуе1^5/А1е5/4 Id4701a6bfda8ac356e.pdf (дата обращения: 11.07.2016).  * [[3]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "annot_3) О системе кредитных (зачетных) единиц см. работы Б. А. Сазонова, например: Сазонов Б. А. Система зачетных единиц [Электронный ресурс] : справочник.URL: http://docus.me/cl/799448/ (дата обращения: 09.07.2016); а также: Блинов В. И., Виненко В. Г., Сергеев И. С. Методика преподавания в высшей школе.  * [[4]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "annot_4) ОЭСР — организация экономического сотрудничества и развития. URL:http://oecdru.org/oecd\_rf.htnil (дата обращения: 25.12.2016).  * [[5]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "annot_5) Cede fop, The European Centre for the Development of Vocational Training —Европейский центр по развитию профессионального образования — агентствоЕвропейского союза, поддерживающее развитие европейского профессиональногообразования. URL: http://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop (дата обращения: 25.12.2016).  * [[6]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "annot_6) ЮНЕСКО-ЮНЕВОК — специализированный центр ЮНЕСКО но проблемам технического профессионального образования и подготовки кадров.  * [[7]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "annot_7) С конца 2013 г. в ряде российских регионов реализуется проект «Подготовкарабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслейпромышленности, на основе дуального образования». В 2015 г. в проекте участвовали 12 регионов, более 100 предприятий и более 100 образовательных организаций.  * [[8]](https://studme.org/256193/pedagogika/sistema_professionalnogo_obrazovaniya_rossii" \l "annot_8) Работая в микрогруппах (три-семь человек) проведите социологический мини-опрос, нацеленный на выявление общих требований к образовательным программам среднего профессионального образования(профессионального обучения, ДПО) со стороны различных целевых групп(преподаватели, студенты), а также других заинтересованных сторон (родители студентов, представители сферы труда). Для этого: • обсудите набор вопросов и формулировки, которые вы предложитекаждой из целевых групп; • продумайте схему обработки результатов и еще раз уточните перечень вопросов; • проведите опрос на выборке, включающей: — не менее 50 студентов различных курсов, обучающихся по различнымпрофессиям и специальностям (по возможности — в различных образовательных организациях); |