

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ
ОБЛАСТИ «АКАДЕМИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ»**

**Концепция механизмов вовлечения общественно-деловых объединений
и участия представителей работодателей в принятии решений по
вопросам управления развитием образовательной организации, в том
числе в обновлении образовательных программ**

Методическая разработка

Москва 2020

Авторский коллектив: Ковалев Д.С, Пряничникова О.Н., Максимченко Т.В.,
Хасанова И.Ф., Морозова Н.В.

Оглавление

Введение.....	4
1. Характеристика текущего состояния	6
2. Принципы, условия и обеспечение вовлечения.....	11
3. Цели и задачи.....	12
4. Основные механизмы реализации Концепции	12
5. Ожидаемые результаты реализации Концепции	15

Введение

Настоящая Концепция определяет цели, задачи, принципы и основные направления вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, раскрывает механизмы организации работы для обеспечения оптимального использования образовательно-производственных ресурсов региона на основе механизмов государственно-частного партнерства и сетевого взаимодействия.

Концепция разработана в соответствии с целями реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и федеральным проектом «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 1 ст.89, ч. 2 ст.26, ч.4. ст.26, ч.5 ст.26, ч.3 ст.27), п.4 Федерального государственного образовательного стандарта и изменениями от 12 апреля 2019 г. №434 , Постановлением Правительства Московской области «Об утверждении программы Московской области «Образование Подмосковья» на 2020-2025годы от 15.10 2019 № 734/36, распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27 декабря 2019 г. №Р-154, постановлением №1023/45 от 28.12.2018 «О Стратегии социально-экономического развития Московской области на период до 2030 года».

Среднее профессиональное образование (далее - СПО) является практико-ориентированным и ориентируется на рынок труда и работодателей. Участие работодателей прослеживается на всех этапах реализации образовательной политики как на федеральном уровне, так и на уровне ПОО. Федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования предусмотрено

участие работодателей на всех этапах реализации образовательной программы. Начиная от ее проектирования и заканчивая государственной итоговой аттестацией. Совершенствуются формы и методы образовательного процесса, развиваются образовательные технологии.

Категории участников:

- Министерство образования Московской области;
- руководители профессиональных образовательных организаций;
- общественно-деловые организации, работодатели.

Настоящая Концепция является основой для разработки нормативных документов, документов стратегического планирования, программ развития профессиональных образовательных организаций Московской области.

1. Характеристика текущего состояния

Московская область является одним из наиболее интенсивно развивающихся и инвестиционно-привлекательных регионов Российской Федерации, крупным промышленным и транспортным хабом. В структуре ВРП Московской области ключевую роль играют следующие виды экономической деятельности: оптовая и розничная торговля, обрабатывающее производство, операции с недвижимым имуществом.

На территории Московской области создано 102 объекта, способствующих привлечению инвестиций, из них 3 – ОЭЗ (ОЭЗ технико-внедренческого типа «Дубна», ОЭЗ технико-внедренческого типа «Исток», ОЭЗ промышленно-производственного типа «Ступино Квадрат», 80 индустриальных парков, 14 технологических парков, 6 промышленных площадок. На территориях ОЭЗ размещено более 1000 предприятий, общее количество рабочих мест превышает 37 тыс. чел.

По плотности автодорожной и железнодорожной сети Московская область значительно опережает другие регионы Российской Федерации. По грузообороту автомобильного транспорта организаций всех видов экономической деятельности (22,7 млрд. т км) Московская область находится на 1-м месте в Российской Федерации. В Московской области расположен Московский авиационный узел, обеспечивающий более 80% авиаперевозок в стране.

Московская область является крупнейшим транспортным, в том числе авиационным узлом, имеющим плотность автомобильных дорог общего пользования с твердым покрытием 672 км на 1 000 кв. км территории и осуществляющим более 80 % воздушных перевозок РФ.

Большинство крупных предприятий региона входят в состав оборонно-промышленного комплекса, среди них: корпорация «Тактические ракетные вооружения», НПО имени С.А. Лавочкина, РКК «Энергия», НПО «Машиностроение», НПО «Роскосмос», НПО «Звезда», ПО «Сатурн», Московская объединённая электросетевая компания, «НПО Энергомаш»,

ПАО «Рубин» и другие.

Среди приоритетных отраслей экономики Подмосковья можно также назвать строительство и сельское хозяйство¹.

Такой крупный промышленно-технологический кластер нуждается в высококвалифицированных инженерных и рабочих кадрах. Это определяет новые требования к качеству подготовки специалистов современного уровня.

Важным направлением развития сферы профессионального образования является государственная поддержка развития системы среднего профессионального образования, скоординированная с приоритетными направлениями развития экономики Московской области.

В основу модернизации региональной системы профессионального образования положено расширение взаимодействия образования и бизнеса, внедрение международных стандартов в подготовку кадров. Базовые векторы деятельности в этой области определяются государственной программой развития образования Московской области, дорожной картой развития движения Ворлдскиллс, другими программными документами и осуществляется по направлениям:

- создание центров опережающей профессиональной подготовки и мастерских, оснащенных современной материально-технической базой по одной из компетенций;

- создание региональной сети распространения лучших практик подготовки кадров по профессиям и специальностям ФГОС ТОП-50 с целью трансляции передовых технологий обучения и актуальных требований к квалификации и умениям в массовую практику подготовки кадров;

- внедрение программы профессионального обучения по наиболее востребованным и перспективным профессиям на уровне, соответствующем стандартам «Ворлдскиллс», усиление практической ориентации профессионального образования через новые образовательные программы с большим объемом практической подготовки, реализуемые совместно с

¹ Постановление Правительства Московской области №1023/45 от 28.12.2018

работодателями, в том числе с инновационными предприятиями, на основе программы дуального образования;

- использование методик «Ворлдскиллс» для развития навыков мастерства у сотрудников в области промышленности и сфере услуг, повышения престижа рабочих профессий, гибкости образовательных программ, построения региональной системы оценки и мониторинга качества профессионального образования;

- использование методик «Ворлдскиллс» для развития навыков мастерства у сотрудников в области промышленности и сферы услуг, повышения престижа рабочих профессий, гибкости образовательных программ, построения региональной системы оценки и мониторинга качества профессионального образования;

- вовлечение обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в различные формы наставничества;

- обеспечение условий для вовлечения обучающихся в развитие системы конкурсов и олимпиад профессионального мастерства, а также ее использование в качестве механизма актуализации профессиональных образовательных стандартов, профессиональной ориентации молодежи;

- развитие механизмов участия работодателей в обеспечении квалифицированными кадрами предприятий за счет ежегодного сбора информации о потребностях в кадрах на среднесрочную перспективу (использование различных форм государственно-частного партнерства, в том числе создание структурных подразделений образовательных организаций на предприятиях, расширение практики целевого обучения);

- повышение квалификации преподавателей (мастеров производственного обучения) по программам, основанным на опыте Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», расширение практики целевого обучения и контрактного трудоустройства педагогов;

- внедрение целевой модели цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней.

Система среднего профессионального образования региона на сегодняшний день представлена сетью из 49 многопрофильных профессиональных образовательных организаций, расположенных в 54 муниципальных образованиях Московской области, в которых обучается за счёт бюджета Московской области более 60 тысяч человек по 145 направлениям подготовки.

В течение последних трех лет изменилась структура и объемы приема на бюджетные места.

Ежегодно более 17 тысяч абитуриентов поступают на обучение в образовательные организации Московской области. Это в основном выпускники 9 классов общеобразовательных школ, мотивированные на дальнейшее обучение по программам профессионального обучения, имеющие средний балл аттестата 3,83 балла (показатель по Российской Федерации – 3,79).

Еще одно активно развивающееся в профессиональном образовании Московской области направление по взаимодействию с работодателями – это внедрение дуального обучения. Оно осуществляется по 27 направлениям подготовки. Участниками дуального обучения являются 80 предприятий реального сектора экономики. За студентами закреплено 806 наставников, квалифицированных специалистов предприятий. Наиболее удачно дуальная модель реализуется на предприятиях оборонно-промышленного комплекса, транспортной сферы и логистики, сферы услуг.

В качестве коммуникационной платформы для совместной работы профессионального образования и работодателей в Московской области функционирует портал «Кадры Подмосковья» (<https://kadry.mosreg.ru/>), где каждый активный работодатель может подобрать себе сотрудника, а выпускник трудоустроиться на самых выгодных условиях. На портале

зарегистрированы 3626 компаний, 53 СУЗа/ВУЗа, 70888 выпускников. Наибольший спрос в квалифицированных трудовых ресурсах зафиксирован в областях экономической деятельности связанных с транспортом, обрабатывающим производством, строительством, информационными технологиями, сферой услуг. Анализ потребностей предприятий области демонстрирует готовность привлекать молодых специалистов с глубокой практической подготовкой, обладающих высокой квалификацией, подтвержденной независимыми оценками, в том числе на базе стандартов WorldSkills.

Помимо этого, в Московской области функционирует портал Центра опережающей профессиональной подготовки Московской области (ЦОПП-сorrpmo.ru). Портал – единое окно для школьников (профориентация), граждан (повышение квалификации), работодателей (формирование кадрового запроса и его выполнение). Это проводник по системе образования и рынку труда, современные образовательные программы, база данных цифровых портфолио, проводник непрерывного образования граждан, коммуникативная платформа для педагогов и специалистов образовательных организаций. Среди крупных партнеров ЦОПП можно отметить: Московский областной союз промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата, АК РУБИН, 345 механический завод, НПО машиностроения, Национальный фонд подготовки кадров, Академия Ворлдскиллс Россия, Союз наставников по повышению производительности труда и др.

2. Принципы, условия и обеспечение вовлечения

Ключевые направления развития вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации:

- создание благоприятной среды для развития обучающихся;
- формирование эффективных механизмов управления.

Ключевые принципы:

- кооперация интеллектуальных ресурсов;
- поддержка и координация взаимодействия всех участников процесса;
- управление ПОО на основе лучших практик работодателей и общественных объединений;
- обновление образовательных программ соответствует прогнозным запросам потенциальных работодателей.

Организационно-правовые условия:

- развитие инструментов кооперации;
- внедрение механизмов вовлечения в реализацию образовательного процесса в части обновления образовательных программ через актуализацию содержания среднего профессионального образования на основе современных достижений науки и технологий.

Направления модернизации:

- программные документы развития и управления ПОО;
- образовательный процесс: содержание и реализация образовательных программ;
- внеурочные мероприятия, включая профориентационную деятельность;
- оснащение материально-технической базы, включая оказание финансовой поддержки работодателями;
- педагогический коллектив.

3. Цели и задачи

Цель вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации - развитие организации как активного социального института, взаимодействующего с другими организациями, участвующего в социальном развитии своего региона.

Для достижения обозначенной цели необходимо решить следующие основные задачи:

- создание организационно – методических условий для вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием профессиональной образовательной организации;

- вовлечение общественно-деловых объединений и работодателей в совершенствование инфраструктуры профессиональных образовательных организаций;

- вовлечение общественно-деловых объединений и работодателей в организацию образовательного процесса;

- вовлечение общественно-деловых объединений и работодателей в профориентационную деятельность;

- увеличение доли образовательных организаций, реализующих механизмы вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновление образовательных программ.

4. Основные механизмы реализации Концепции

Институциональными механизмами взаимодействия между ПОО и представителями работодателей, общественных объединений, родителей:

1. Коллегиальные органы управления ПОО. К коллегиальным органам управления относится общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации - общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации), педагогический совет, а также попечительские советы, управляющие советы, наблюдательные советы и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

Формы коллегиального управления:

попечительский совет;

наблюдательный совет;

управляющий совет.

2. Договоры о социальном партнерстве (договоры о сотрудничестве и т.п.), включая создание структурных подразделений на базе работодателей. Структурное подразделение ПОО создается совместно с работодателем-партнером на основании договора. Она располагается, как правило, на территории предприятия, о чем делается соответствующая запись в документах ПОО. Это может быть помещение, выделяемое работодателем и подходящее под проведение инструктажа и теоретических занятий².

Штат комплектуется из педагогических работников ПОО и сотрудников работодателя. Стороны совместно формируют образовательную программу, связанную с профилем деятельности компании. На основании программы формируется план работы кафедры - теоретические занятия, лабораторные и практические работы. Помимо этого, на базе структурных подразделений организуются экзамены по освоенным модулям. Создаваемое структурное подразделение служит площадкой для общения преподавателей ПОО с практикующими специалистами, что взаимно обогащает опыт и повышает квалификацию.

² Часть 3 статьи 27 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

Деятельность структурного подразделения финансируется ПОО в части затрат на заработную плату сотрудникам. Работодатель предоставляет, в свою очередь, материальную базу - машины и оборудование, а также расходные материалы - и обслуживает их за свой счет. Также работодатель несет расходы по оплате заработной платы наставникам из числа своих сотрудников.

3. Соглашения о государственно-частном партнерстве между предприятием/отраслью и руководством субъекта Российской Федерации, в котором ПОО может выступать третьей стороной³.

Условия, обеспечивающие эффективность работы:

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

4. Договоры о целевом обучении⁴.

5. Договоры о реализации образовательных программ в сетевой форме⁵.

6. Ученические договоры⁶.

Алгоритм внедрения механизмов вовлечения представителей работодателей, общественных объединений:

1. Организовать и провести совещание с целью формирования списка органов государственной власти и органов местного самоуправления, предприятий, организаций, цели деятельности которых отвечают

³ [Федеральный закон от 13 июля 2015 г. N 224-ФЗ "О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"](#)

⁴ частью 2 [статьи 56 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#)

⁵ часть 2 [статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#)

⁶ [Трудовым кодексом Российской Федерации](#)

приоритетам научно-технологического развития субъекта Российской Федерации, а также социально активных граждан, включая родителей, которые могут войти в экспертный пул ПОО.

2. Приказом руководителя ПОО создать постоянную рабочую группу из числа участников коллегиальных органов управления ПОО, представителей экспертного пула, назначить ее руководителя.

3. Руководителю ПОО заключить договор о социальном партнерстве с предприятиями и организациями, чьи представители вошли в состав рабочей группы, с целью объединения интеллектуальных ресурсов в части принятия решений по вопросам управления развитием ПОО, в том числе обновления образовательных программ.

4. Приказом руководителя ПОО на основании предложений рабочей группы и договоров о социальном партнерстве ввести в состав коллегиальных органов управления ПОО представителей родителей, работодателей, общественных объединений, вузов и науки, а также представителей органов государственной власти и органа местного самоуправления.

5. Приказом руководителя ПОО внести необходимые изменения в локальные нормативные акты ПОО в соответствии с утвержденной процедурой.

5. Ожидаемые результаты реализации Концепции

В результате реализации Концепции будут:

- Созданы организационно-методические условия для вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием профессиональной образовательной организации: рабочие группы в ПОО МО, Банк данных социальных партнеров, актуализированы локальные нормативные акты ПОО, заключены договора (соглашения) о взаимодействии профессиональных

образовательных организаций и социальных партнеров, актуализированы положения о коллегиальных органах управления ПОО, рост числа трудоустроенных выпускников по профессии/специальности, коммуникационные стратегии ПОО МО.

- Общественно-деловые объединения и работодатели вовлечены в совершенствование инфраструктуры профессиональных образовательных организаций: обновлена инфраструктура ПОО; созданы учебные цеха, полигоны, лаборатории, базовых кафедры на базе предприятий; налажено поощрения лучшим студентам ПОО в виде стипендий; улучшение качества профессионального образования, развитие профессиональной компетентности участников образовательного процесса; повышение профессиональных компетенций преподавателей и сотрудников.

- Общественно-деловые объединения и работодатели вовлечены в организацию образовательного процесса: реализуются образовательные программы с участием работодателей; образовательные программы ПОО отвечают запросам научно-технического развития региона, образовательный процесс отвечает запросам работодателей и мировым стандартам, все ПОО применяют инструменты наставничества в образовательном процессе.

- Общественно-деловые объединения и работодатели вовлечены в профориентационную деятельность: рост конкурса, повышение привлекательности рабочих профессий.

- Образовательные организации реализуют механизмы вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ.

Итог реализации Концепции - повышение качества подготовки кадров, что станет ключевым фактором экономического роста Московской области.

Количественные результаты и сроки представлены в дорожной карте и ключевых показателях концепции.