

## **Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе выполнения международных проектов**

1. **Устойчивость и эффективность результатов на уровне учебных заведений** выражается в их влиянии и вкладе в развитие учебного заведения, которые в обобщенном виде могут определяться в соответствии со следующими критериями:
  - 1.1. Продолжение международного сотрудничества после завершения проекта (наличие договоров о сотрудничестве);
  - 1.2. Освоение работниками учебного заведения новых компетенций (методических, кросскультурных);
  - 1.3. Использование наработок проектов в практике (примеры использования учебно-методических пособий, обновление программ обучения, разработка новых программ/курсов на основе методик и технологий, разработанных в международных проектах);
  - 1.4. Распространение результатов за пределами учебного заведения как фактор повышения престижа учебного заведения и его места на рынке образовательных услуг (четкие механизмы распространения);
  - 1.5. Развитие социального партнерства (увеличение числа социальных партнеров, внедрение новых форм социального партнерства);
  - 1.6. Формирование новых институциональных структур для развития систем управления качеством, развития социального партнерства (отделов, подразделений, включая отделы по развитию социального партнерства, маркетингу и т.д., введение новых штатных должностей);
  - 1.7. Расширение целевых групп обучающихся (развитие обучения взрослого населения, обучения в течение всей жизни);
  - 1.8. Совершенствование механизмов управления учебным заведением (внедрение систем управления качеством, создание попечительских советов, советов по социальному партнерству);
  - 1.9. Участие в национальном проекте «Образование»;
  - 1.10. Наличие поддержки со стороны органов управления образованием (на региональном или федеральном уровне);
  - 1.11. Разработка и реализация совместных программ обучения.
2. **Устойчивость и эффективность результатов на общесистемном уровне** выражается в оказании влияния на такие системные параметры, как вклад в:
  - 2.1. развитие и совершенствование политики в области профессионального образования на федеральном или региональном уровне,
  - 2.2. развитие системы обеспечения качества профессионального образования, включая образовательные стандарты профессионального образования,
  - 2.3. устранение качественного разрыва между спросом и предложением умений, совершенствование управлением системы образования,
  - 2.4. международное признание и конкурентоспособность российского профессионального образования.

Естественно, что при оценке успешности проектов и признании их образцами успешной практики, во многих случаях наблюдается интеграция нескольких параметров. Ряд

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

параметров можно отнести к незапланированным результатам (задача проекта – разработка нового содержания, результат, помимо разработанного содержания, развитие связей с социальными партнерами и т.д.).

Каждое учебное заведение/проект, внесенные в каталог, будет оценен по каждому из соответствующих параметров, указанных выше, т.е. после названия учебного заведения/проекта будут указаны цифры, соответствующие параметрам, наиболее ярко представленным в реализованном проекте и обеспечившим его эффективность.

На основе вышеуказанных параметров ниже представлены результаты международных проектов, которые могут быть признаны образцами успешной практики с точки зрения устойчивости их результатов, а, следовательно, экономической эффективности, по двум категориям:

- двусторонние проекты (участие партнеров из одной зарубежной страны),
- многосторонние проекты (участие партнеров из нескольких зарубежных стран).

## **Двусторонние проекты**

### **1. Омский Государственный колледж профессиональных технологий**

*Партнеры:* Британский совет, спортивные колледжи северо-запада Англии.

*Параметры:* 1.1; 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 1.7; 1.10.

Омский Государственный колледж профессиональных технологий сотрудничает с двумя колледжами Англии: Престонским колледжем и спортивным колледжем Манчестера. Это сотрудничество ставит своей целью обмен опытом, практическими и кросскультурными умениями. Колледж участвует в международном сотрудничестве уже 10 лет в рамках российско-британского партнерства в сфере развития образования и культуры. Реализовано пять локальных проектов, первым из которых был проект по профессиональному образованию и подготовке кадров с Шотландским квалификационным советом в 1996-1997 гг. Участие в этом проекте позволило колледжу подготовить 6 специалистов и внедрить технологии обучения, основанные на компетенциях, в образовательный процесс колледжа.

За время реализации проекта 23 сотрудника и 12 студентов колледжа прошли обучение в Великобритании и получили образовательные сертификаты. Помимо этого на регулярной основе проводились стажировки в Великобритании и посещение колледжа представителями британской стороны.

С 2006 г. реализуется новый партнерский проект «Роль спорта в образовании и его влияние на качество обучения студентов». Цель - разработка совместных учебных программ, организация совместных исследований и проектов студентов по изучению проблем спорта и здоровья.

Другое направление сотрудничества реализуется в рамках проекта с колледжем Престона. В апреле 2005 г. заключено соглашение о международном сотрудничестве, в рамках которого предусмотрены программы обмена студентами и персоналом, включая согласованные программы обучения для различных целевых и возрастных групп, соответствующие международным стандартам, и сертификацию результатов обучения.

Проект поддержан министром образования Омской области.

Связи с вышеуказанными колледжами дают российским студентам возможность:

- стажировок по выбранной профессии;
- обучения в этих колледжах на льготных условиях, с получением сертификата европейского стандарта;
- освоения программ в формате дистанционного и электронного обучения.

## **2. Омский государственный колледж торговли, экономики и сервиса**

*Партнеры:* Британский совет, учебный центр автомобильного мастерства, г. Гамбург (Германия)

*Параметры:* 1.1; 1.2.; 1.3; 1.4; 1.11.

Международное сотрудничество осуществляется в рамках Российско-Британского договора-соглашения между ОмГКПТ и Аккрингтон Россендейл колледж, главными целями которого являются:

1. Организация стажировок для сотрудников каждого колледжа.
2. Создание возможностей для студентов проходить периоды обучения в партнерском колледже и получать сертификаты международного образца.
3. Обмен информацией и методическими материалами.
4. Создание совместных публикаций в российско-британских научных журналах.
5. Разработка комплектов учебных пособий для преподавателей и студентов; системы контроля знаний с учетом специфики образовательных учреждений России и Великобритании на основе международных стандартов.

В рамках данного договора преподаватели ОмГКПТ прошли стажировку в Великобритании по изучению английского языка и новых информационных технологий: 2 человека - 1месяц, 2 человека - 4 месяца, что подтверждено соответствующими сертификатами.

На базе ОмККПТ в течение 4 месяцев проходили курсы иностранного языка, которые проводил преподаватель из Аккрингтона Россендейл колледжа, по окончании которых на основании контрольных испытаний получили международные сертификаты 10 преподавателей и 12 студентов ОмГКПТ.

Данный проект является единственным проектом, результатом которого является реализация совместных образовательных программ.

Колледж принял участие в Российско-Германском проекте по разработке рабочей учебно-программной документации по методикам, ориентированным на самостоятельную деятельность студентов, на базе новых информационных технологий. Педагогические работники, принявшие участие в работе творческой группы, получили сертификаты и лицензии, дающие право на пилотирование данного проекта на территории России. По результатам данного проекта колледж получил "Грант на получение оборудования" из проектных финансовых средств ГТЦ, предоставленных правительством ФРГ.

В соответствии с письмом Управления начального профессионального образования Минобразования РФ от 06.06.2001года № 283\19-12 и письмом Управления среднего профессионального образования Минобразования РФ от 29.06.2001года №18-58-7218\18-18 о сотрудничестве с немецким учебным центром автомобильного мастерства г. Гамбург по подготовке специалистов по ремонту и обслуживанию автомобильной техники было заключено соглашение о следующем :

1. Стороны будут всесторонне способствовать удовлетворению потребностей российских граждан в получении высококлассного образования в области обслуживания и ремонта автомобильной техники различных марок.
2. 2.Немецкая сторона предоставляет учебную базу, педагогические материалы, передовые технологии и концепции для обучающихся, учебного заведения, при проведении различных стажировок и курсов для преподавателей и студентов.

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

3. ОмГКПТ осуществляет, координирует взаимодействие образовательного учреждения с немецкой стороной, решает практические вопросы, а также способствует внедрению новых педагогических технологий в обучение.
4. Стороны будут способствовать достижению цели - создание на базе ОмГКПТ филиала немецкой школы автомобильного мастерства с соблюдением интересов сторон.

### **3. Чебоксарский электромеханический колледж**

*Проект «Реформа системы образования»)*

*Параметры:* 1.2.; 1,3.; 1.4.; 1.5.; 1.6.; 1.10.

В результате реализации проекта осуществляется внедрение системы менеджмента качества образовательных услуг, включая создание профильного сертификационного центра по добровольной сертификации персонала (рабочих кадров), и инновационной Программы по подготовке, переподготовке и сертификации специалистов по специальности 140613 «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)». Эта программа положена в основу стратегического плана развития колледжа в профильный Ресурсный центр непрерывного образования.

В результате участия в проекте ЧЭМК стал активным членом ТПП ЧР и ведет активную общественную работу по организации взаимодействия учебных заведений Чебоксар с предприятиями города по осуществлению совместного анализа требований к уровню развития компетенций специалистов под конкретные рабочие места.

В колледже внедрена система менеджмента качества. Проведена реорганизация управленческой структуры с введением Совета по качеству, экспертной комиссии и комиссий по качеству на каждом отделении. Разработана и внедряется соответствующая нормативная база СМК, на основе Руководства по качеству, регулярно проводится самооценка и комплексный мониторинг основных процессов.

В колледже с 2001 года осуществляется подготовка специалистов с помощью дистанционных технологий. Вводится модульное обучение.

#### **4. Профессиональный лицей 31 г. Иркутска**

*Проекты:* «Ключевые компетенции в начальном профессиональном образовании и обучении»; «Система непрерывного образования на базе учреждений профессионального образования»

*Параметры:* 1.1, 1.2., 1.3., 1.5, 1.6, 1.7., 1.10.

Один из участников совместных проектов Департамента образования Иркутской области и Британского совета «Ключевые компетенции в начальном профессиональном образовании и обучении», 2000 –2003 гг., «Система непрерывного образования на базе учреждений профессионального образования», 2004 – 2007 гг. Всего в проекте по развитию непрерывного образования участвуют 11 учебных заведений области).

Проекты являются частью долгосрочного сотрудничества области с Британским советом. На основе приобретенного опыта в регионе созданы информационные центры, позволяющие учебным заведениям проводить видеоконференции, обмениваться опытом с другими регионами и странами.

Задача совместного проекта по непрерывному образованию – расширение социального партнерства учебных заведений, формирование гибкой системы обучения, обеспечивающей ее индивидуализацию и отвечающей запросам всех целевых и возрастных групп, в также расширение спектра образовательных услуг. В пилотных учебных заведениях открыты отделы по содействию трудоустройству выпускников. После апробации модели подобные отделы откроются во всех учреждениях профобразования области.

В результате реализации проектов усилилось социальное партнерство, социальные партнеры стали активнее инвестировать в материальную базу учебных заведений.

Результаты проекта распространены по всей Иркутской области, в Бурятии, в учебных заведениях Красноярского края и Томска.

## **5. Вяземский политехнический техникум**

*Проекты:* «Совместная подготовка менеджеров»; «Совместная подготовка в области экономики и информационных технологий»

*Партнеры:* Корейская фирма LG Электроникс РУС

*Параметры:* 1.1.; 1,2; 1,3; 1,5; 1.7.

Цель: обеспечение условий для удовлетворения потребностей в качественном образовании путем формирования у выпускников профессиональных компетенций, обеспечивающих их конкурентно способность на рынке труда.

В результате проектов расширились международные связи в инновационной деятельности техникума, получили развитие системы академической мобильности студентов; произошло повышение квалификации и профессиональная переподготовка преподавательского и административно-хозяйственного персонала; совершенствованы механизмы взаимодействия между техникумом и работодателями с целью развития социального партнерства.

## **6. Воронежский промышленно-гуманитарный колледж**

*Проект:* российско-ирландский проект «Обучение взрослого населения»

*Параметры:* 1.1; 1.2; 1.3; 1,5; 1,7.

Колледж участвовал в проекте наряду с тремя колледжами из других регионов России. Особенностью колледжа являлась развитая система дополнительного профессионального образования. Тем не менее, в ходе проекта на основе изучения ирландского опыта был уточнен понятийный аппарат в области обучения взрослого населения, освоены модульные технологии, основанные на компетенциях, позволяющие оперативно и гибко реагировать на потребности различных целевых групп взрослого населения.

Для определения направления деятельности рабочей группы по проекту «Обучение взрослого населения» был проведен анализ рынка труда на основании материалов Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Воронежской области, предприятий города различных форм собственности - социальных партнеров колледжа и организации «Союз промышленников и предпринимателей». Полученные данные позволили выбрать профессию, пользующуюся спросом на рынке труда – «Специалист по технической защите помещений».

Для организации обучения на курсах и привлечения военнослужащих, уволенных в запас, была осуществлена следующая работа:

1. Разработка рекламного проспекта;
2. Распространение рекламных листов в военных частях и в местах проживания военнослужащих («военных городках»);
3. Выезд в отдельные воинские части;
4. Рекламная информация через средства массовой информации (TV, радио, газета "Коммуна");
5. Помещение рекламы на Web-сайт ВГПГК;
6. Встреча с членами районных, городских и областных Советов ветеранов и военнослужащих, уволенных в запас;
7. Участие представителей колледжа в Ярмарке вакансий для военнослужащих - 26 ноября 2003г. в Гарнизонном Доме офицеров (распространено более 400 рекламных листов);
8. Работа по месту жительства военнослужащих для выявления кандидатов на обучение.

В колледже была налажена работа консультационного пункта во все дни недели, включая выходные дни, где доводилась подробная информация о содержании курса обучения и перспективах трудоустройства.

В процессе набора при комплектовании учебной группы учитывались данные каждой личности: образование, социальное положение, медицинские показатели на освоение специальности и дальнейшую трудовую деятельность.

Параллельно осуществлялась разработка экспериментальной программы обучения по профессии «Системы технической защиты помещений», завершение которой сопровождается присвоением квалификации «Специалист по обеспечению технической защиты помещений». При разработке программы использовались модульные технологии, основанные на компетенциях, предложенные ирландскими партнерами, которые обеспечили строго индивидуальный, гибкий подход к каждой личности, интеграцию теории и практики, интеграцию обучения в производственный процесс. Именно эти

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

факторы обеспечили качество подготовки выпускников и их востребованности на рынке труда. Программа предназначена для военнослужащих, уволенных в запас. После завершения проекта был создан сайт программ «Системы технической защиты помещений», направленный на поддержку обучающихся. После реализации проекта был проведен дополнительный анализ рынка труда и потребностей в обучении, который позволил выбрать профессию, пользующуюся спросом на рынке труда – «Специалист по Web–дизайну». Программа по данной профессии была также разработана на основе модульных технологий, основанных на компетенциях.

К обеим программам разработаны пакеты учебно-методических материалов и материалов для оценки компетенций. Реализация данных программ продолжается по настоящее время.

## **7. Тамбовский областной базовый медицинский колледж**

*Проект:* Образовательный проект в области здравоохранения «Внедрение накопительной системы повышения квалификации средних медицинских работников»

*Партнеры:* Колледж имени Грента Мак-Юэна, Ассоциация медсестер Канады, Управление здравоохранения столичного округа провинции Альберта (Канада)

*Параметры:* 1.2; 1.3; 1,4; 1.5; 1.7; 1.10.

Проект оказал существенное влияние на развитие областной системы здравоохранения, что подтверждается объемом достигнутых результатов и их практическим использованием.

В рамках проекта внедрена и продолжает использоваться накопительная система повышения квалификации средних медицинских работников (кол-во учреждений – 4; число медсестер – 28). Присвоен статус областных экспериментальных площадок (ОЭП) 1 образовательному учреждению и 4 лечебно-профилактическим учреждениям; создано 4 рабочих группы по основным компонентам проекта, внедрено 4 инновационных образовательных курса последипломного образования; внедрены процедуры мониторинга освоения программы повышения квалификации с учетом накопленных часов и выявления потребностей ЛПУ города и области в специалистах с квалификациями СПО; осуществлена интеграция предметов, разработано 5 авторских программ обучения, подготовлены 3 методических пособия с грифом Минздравсоцразвития РФ; разработана новая программа обучения «Сестринское дело в гериатрии» для медицинских сестер в системе дополнительного последипломного образования с грифом Минздравсоцразвития РФ; подготовлено руководство по гериатрии с грифом Минздравсоцразвития РФ, выпущен сборник технологий выполнения простых медицинских услуг (ТПМУ), подготовлено 10 учебно-методических пособий и организационных рекомендаций в области семейного сестринского дела; распространено в учреждениях здравоохранения г. Тамбова и области 1000 экземпляров разработанных методических материалов; проведено 16 конференций/семинаров по распространению результатов проекта (число участников –1000); апробировано внедрение дистанционных технологий на базе Мичуринской ЦРБ в системе ДПО; обучено 10 тренеров по методологии накопительной системы повышения квалификации; разработано и апробировано 14 технологий выполнения простых медицинских услуг; модернизирована система внутриколледжного контроля, обновлены локальные нормативные документы и положения в области повышения квалификации медицинских сестер, созданы 2 областные методические комиссии; оборудованы учебные кабинеты на базе ЛПУ-2, оформлена комната отдыха для слушателей ОПК, проживающих в общежитии.

## **8. Петровский колледж (Санкт-Петербург)**

*Проект:* «Реформа профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России)

*Параметры:* 1.1; 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 1.6; 1.7; 1.10.

Петровский колледж был базовым при реализации проекта, что оказало содействие на активное развитие международного сотрудничества колледжа, который целенаправленно развивает контакты с учебными заведениями европейских стран.

Основные задачи в области международного сотрудничества:

- интеграция колледжа в международное образовательное пространство;
- обеспечение поддержки внедрения инноваций в образовательные и управленческие технологии.

Страны сотрудничества: Финляндия, Франция, Италия, Нидерланды, Австрия, Англия, Германия, Турция.

Международное сотрудничество осуществляется по конкретным профессиональным и педагогическим проблемам.

Петровский колледж является национальным представителем России в Международной Ассоциации Школ Туризма и Гостеприимства (АЕНТ) с 2002года.

С 2003 г. реализуется договор о сотрудничестве с Центром профессионального образования Эдуполи (Edupoli), г. Порвоо, Финляндия. Основные направления деятельности по договору: управление качеством; информационные технологии; туризм и учебные фирмы; культурные обмены.

С 2005 г. реализуется Договор о сотрудничестве с Центром профессионального образования г. Котка, Финляндия. Основные направления деятельности: информационные технологии; туризм; парикмахерское искусство; культурные обмены.

С 2006 г. реализуется Договор о сотрудничестве с Техническим лицеем г. Сент-Адресс, Франция. Основные направления деятельности: туризм и гостеприимство; культурные обмены.

С 2004 г. осуществляется сотрудничество в рамках программы «Школы-побратимы» с Анатолийским профессиональным лицеем туризма и гостиничного дела, г. Текирдаг, Турция.

Колледж является официальным представителем Лондонской торгово-промышленной палаты с 2006 года.

В колледже создан Клуб межкультурных коммуникаций, в рамках которого осуществляется сотрудничество: с Британским Советом, Институтом Гёте, Французским институтом, Американским культурным центром.

## **9. Тверской государственный индустриально-экономический колледж им. А.Н. Коняева**

*Проект:* российско-финский проект «Социальный диалог в профессиональном образовании»

*Параметры:* 1.1; 1.2; 1.3; 1.5; 1.7; 1.10.

В ходе реализации проекта было сформировано понимание роли и места социального партнерства и его субъектов, а также новые формы и механизмы социального диалога с предприятиями области. К ним относятся:

- проведение анализа рынка труда (на региональном уровне);
- разработка содержания программ обучения и требований к оценке умений и компетенций выпускаемых специалистов на основе требований работодателей;
- развитие обучения на рабочем месте;
- организация стажировок и повышения квалификации преподавателей колледжа на предприятиях;
- организация переподготовки или повышения квалификации работников предприятий в колледже;
- осуществление профориентационной работы;
- совместное проведение различных исследований, в том числе маркетинговых;
- расширение программ подготовки для различных целевых групп по контрактам с работодателями и службами занятости;
- реализация совместных производственных проектов с участием студентов.

В результате были сформулированы те преимущества, которые дает учебному заведению участие в социальном диалоге. А именно:

- содержание учебных программ разрабатывается с учетом реальных требований работодателей к умениям и компетенциям выпускников (по всем специальностям), что повышает качество подготовки специалистов;
- анализ рынка труда, проведенный совместно с работодателями и службами занятости, позволяет скорректировать области и направления подготовки специалистов на ближайшую перспективу;
- повышение вовлеченности социальных партнеров в деятельность колледжа позволяет отрегулировать вопрос о предоставлении мест для производственной практики (в настоящее время до 70% студентов проходят производственную практику на крупных предприятиях);
- социальные партнеры стали активно участвовать в корректировке требований к выпускникам по результатам итоговой оценки выпускников (по всем специальностям);
- организованы стажировки и повышение квалификации преподавателей на предприятиях (11 человек);
- организована система подготовки и переподготовки работников предприятий в колледже на базе отдела курсовой подготовки рабочих кадров (51 специальность);
- проводится обучение студентов на предприятиях (технические специальности);
- отрегулированы вопросы трудоустройства выпускников: практически все выпускники трудоустраиваются;

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

- развивается международное сотрудничество, в рамках которого происходит обмен опытом деятельности учебных заведений профессионального образования, включая организационные и методические вопросы.

Заключены два договора о сотрудничестве с Техническим профессиональным училищем г. Рованиема (Финляндия). Обе стороны договорились:

- проводить ежегодный обмен студентами, преподавателями и экспертами-партнерами;
- сотрудничать в проектах общих интересов в таких сферах как обеспечение качества, обучение профессии;
- содействовать обмену образовательного «ноу-хау» и образцами лучшей практики деятельности учебных заведений;
- развивать международные связи по подготовке специалистов для сферы туризма.

Наработанные в проекте были использованы при реализации в 2004-2005 годах экспериментального исследования по теме: «Условия и пути развития колледжа в системе социального партнерства» (Приказ МО РФ №1079 от 05.03 2004г.).

Цель исследования: Налаживание устойчивых связей с социальными партнерами. Подготовка и подписание договоров о сотрудничестве, отработка технологий взаимодействия с различными категориями социальных партнеров.

Задачи:

- 1) Разработка договоров на взаимовыгодной основе с различными категориями социальных партнеров.
- 2) Анализ рынка труда по специальностям 2203, 2101, 0615, 0205, 1207.
- 3) Модификация содержания процесса обучения и соответствия с разделами исследования.
- 4) Внедрение новых технологий обучения в учебный процесс.
- 5) Внедрение новой практики в подготовке преподавателей и мастеров производственного обучения.
- 6) Разработка устойчивой системы мотивации социальных партнеров.
- 7) Разработка критериев качества образования.

В результате исследования были:

- сформированы основные структурные элементы целостной системы социального партнерства,
- разработаны учебные планы и рабочие программы в соответствии с результатами анализа потребностей в умениях на рынке труда,
- методики оценки качества обученности выпускников колледжа.

## 10. Рязанский станкостроительный колледж

*Проект:* российско-финский проект «Социальный диалог в профессиональном образовании»

*Параметры:* 1.1; 1.2; 1.3; 1.5; 1.7; 1.10.

Рязанский станкостроительный колледж подсчитал экономический эффект, получаемый колледжем от социального партнёрства ежегодно в форме предоставления бесплатных мест для прохождения производственной практики студентами очной формы обучения и оплаты труда руководителей практики со стороны предприятий; ремонта и приобретения социальными партнёрами оборудования, поставки металла и других материалов и т.д. В среднем ежегодно экономическая выгода колледжа составляет свыше 1039 тыс. руб. (29300 евро), что немало по меркам российского образования.

В общем виде полученные результаты проекта в динамике могут быть представлены в следующей таблице:

*Активизация форм социального диалога с указанием количественных индикаторов*

Годы	Формы сотрудничества					
	Кол-во мест производственной практики	Рост трудоустройства выпускников на предприятиях-социальных партнерах от общего количества выпускников	Вклад предприятий в развитие производственной базы учебных заведений (увеличение в количество раз)	Кол-во программ ПО, кол-во участников	Кол-во преподавателей, прошедших стажировку на предприятии	Выпуск продукции студентами колледжа по заказу предприятий (увеличение в количество раз)
2002	140	42%	1*	3; 162 ч.	4	1**
2003	162	45%	1,5	5; 200 ч.	5	1,2
2004	218	48%	2,1	6; 226 ч.	6	1,5

\*Объём средств, направленных предприятиями на развитие производственной базы колледжа и другой материальной помощи в 2002 году, принят за единицу измерения.

\*\*Объём выпущенной продукции (в рублях) в 2002 году взят за единицу измерения.

В ходе проекта сформировались двусторонние контакты с финскими коллегами из Центра по обучению взрослых Adulta, Хельсинки. Подписан соответствующий договор о сотрудничестве.

## **11. Челябинский монтажный колледж**

*Проект:* SIFE - США «Студенты как предприниматели».)

*Параметры:* 1.2.; 1.3.; 1.5.; 1.6.; 1.7.

Долгосрочные результаты проекта:

- внедрение системы управления качеством образовательного процесса (введение в штатное расписание должности заместителя директора по управлению качеством).

Учреждение новых структурных подразделений:

- для руководства взаимодействием с социальными партнерами: маркетинговой службы;
- по управлению качеством: Служба качества.

## **12. Новосибирский химико-технологический колледж им. Д.М. Менделеева**

*Проекты:* Проект Делфи 2

*Параметры:* 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6., 1.7. 1.8, 1.9, 1.10.

Участие колледжа в проекте позволило ему решать следующие перспективные задачи собственного развития:

- 1) Усилить поддержку учебного заведения со стороны промышленных структур и инвесторов, развивать институт социального партнерства.
- 2) Изменить внутреннюю организацию системы принятия решений в учебном заведении относительно определения результатов обучения (на основе анализа рынка труда).
- 3) Разработать инновационный проект, который стал победителем Национального проекта «Образование». Проект направлен на разработку и внедрение инновационной программы по пилотной специальности 3404 "Стандартизация и контроль качества продукции" (по отраслям) на основе модульных технологий (Разработка квалификационной характеристики и образовательной программы на основе анализа регионального рынка труда и ГОС нового поколения по пилотной специальности; разработка и внедрение обновленного учебного плана в учебный процесс; достижение высокого уровня качества подготовки специалистов, повышение их конкурентоспособности и профессиональной мобильности на рынке труда; повышение образовательного уровня преподавателей и руководителей колледжа; распространение методик и полученных результатов на другие специальности колледжа).
- 4) Разработать стратегический план НХТК на 5 лет в соответствии с поставленными задачами.
- 5) Включить в образовательную программу получение студентами дополнительной квалификации "Лаборант химического анализа" в соответствии с пожеланиями предприятий - социальных партнеров (разработанную в проекте Делфи 2).
- 6) Провести обучение преподавателей колледжа методике реализации модульных программ, основанных на компетенциях.

Повышение эффективности деятельности колледжа было оценено медалью «Лучшее учебное заведение проекта Делфи 2 по итогам всероссийского конкурса «Лидер среднего профессионального образования 2004». В рамках развития системы менеджмента качества колледж получил Сертификат системы менеджмента качества в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9001 : 2001.

По результатам своей деятельности в проекте Делфи 2 колледж:

- принят в Координационный совет Администрации Новосибирской области по развитию профессионального образования в Новосибирской области,
- принят в члены Новосибирской Торгово-промышленной палаты,
- удостоен премии качества Администрации Новосибирской области.

### **13. Проект сотрудничества колледжей Сибири и Великобритании**

*Партнеры:* Британский совет и Фонда Know-How, томские и британские колледжи.

*Параметры:* 1.1, 1.2, 1.3, 1.5, 1.7, 1.10, 1.11.

Данный проект наглядно демонстрирует преимущества двустороннего сотрудничества между колледжами двух стран при условии его тщательного планирования и наличия искреннего желания сторон получить знания и взаимную выгоду от совместной деятельности.

В проекте приняли участие:

- С британской стороны: Wirral Metropolitan College и Accrington & Rosendale College.
- С российской стороны: Химико-технологический колледж (в настоящее время Промышленно-гуманитарный колледж) и Радио-механический колледж, Томск.

Реализация проекта началась в 1994 г. при поддержке Администрации г. Томска.

Задачи проекта:

- Обучение преподавателей английского языка томских колледжей преподавателями из Великобритании.
- Развитие профессиональных умений и повышение квалификации преподавателей профессиональных дисциплин.
- Совместная разработка программ по английскому языку, инженерной механике, информатике, охране окружающей среды.
- Формирование студенческих служб (student services).
- Внедрение методов обучения, ориентированных на обучающегося.
- Содействие совершенствованию управления учебными заведениями и институциональному развитию.
- Развитие базовых и ключевых умений.
- Студенческие обмены и специальные программы обучения.

Эксперты из Великобритании привнесли в проект опыт в области развития государственных и негосударственных организаций; опыт проведения прикладных исследований, опыт в области современных методик обучения, а также опыт реформирования учебных заведений профессионального образования и международный опыт.

Томские участники проекта были заинтересованы в реформировании региональных учебных заведений профессионального образования в интересах их адаптации к условиям рыночной экономики, а также обеспечении их конкурентоспособности на международном уровне.

Одним из наиболее значимых результатов проекта явилось создание в колледжах Томска такой институциональной формы социального партнерства, как так называемые «представительства» предприятий (в основном, малых предприятий).

## **14. Красногорский оптико-электронный колледж**

*Проект:* российско-финский проект «Развитие социального диалога в России»

*Параметры:* 1.1, 1.2, 1.3, 1.5, 1.7, 1.8, 1.10

Ведущими социальными партнерами колледжа являются такие крупные промышленные предприятия, как - ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева», ТИГИ – КНАУФ, БЕЦЕМА, Лексредства и другие, которые активно участвуют в подготовке специалистов и развитии учебно-материальной базы колледжа.

В ходе проекта были выработаны следующие направления развития социального диалога в колледже:

- анализ рынка труда/потребностей в умениях в регионе,
- формирование требований к умениям и компетенциям выпускников колледжа,
- разработка новой учебно-методической и нормативной документации,
- обеспечение образовательного процесса современной материальной базой,
- переподготовка педагогических кадров и их стажировка на предприятиях,
- организация производственной практики студентов на предприятиях,
- целевая подготовка кадров по заказам социальных партнеров,
- продвижение образовательных услуг колледжа,
- информирование населения о возможностях трудоустройства на предприятиях района,
- определение объемов, структуры и содержания подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов,
- мониторинг и экспертная оценка качества подготовки специалистов,
- формирование содержания программ обучения с учетом перспективных направлений развития предприятия и потребности в умениях и компетенциях,
- формирование новой культуры обучения,
- участие ведущих специалистов в преподавании в колледже,
- совместное с работодателями проведение конкурсов профессионального мастерства, технических конференций и т.д.,
- совместная разработка учебных пособий,
- совместное принятие решений по назначениям руководителей практик, мастеров производственного обучения и наставников, планированию производственной практики.

На практике это означает, что:

- представители предприятий участвуют в:
  - разработке учебных планов и рабочих программ по специальностям обучения, графика учебного процесса,
  - планировании тематических занятий – экскурсий в цеха и подразделения завода, которые проводят специалисты ОАО «Красногорский завод имени С.А. Зверева»,

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

- планировании и проведении занятий на рабочем месте (ежегодно преподаватели колледжа совместно с ведущими специалистами предприятий проводят около 100 занятий на производстве),
- ОАО «Красногорский завод имени С.А. Зверева» обеспечивает оптические лаборатории новейшей продукцией, выпускаемой предприятием - лидером оптического приборостроения России,
- специалисты завода оказывают помощь в ремонте, настройке и юстировке оптического лабораторного оборудования,
- на заводе организуется проведение практик для получения первичных профессиональных умений, по профилю специальности, на присвоение рабочих профессий и разрядов, преддипломных практик специальностей 1908 «Оптические и оптико - электронные приборы и системы», 2002 «Электронные приборы и устройства», 2101 «Автоматизация технологических процессов и производств», 2203 «Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем»,
- совместно с представителями работодателей проводится анкетирование выпускников колледжа с целью обеспечения обратной связи в части востребованности освоенных умений и компетенций,
- администрацией Красногорского района и заводом им. С.А. Зверева учреждены именные стипендии творчески одаренным студентам колледжа, и заводом им. С.А. Зверева – денежные премии.

В ходе развития социального диалога в течение проекта работодатели стали признавать, что вложение в «человеческий капитал» - это эффективные вложения, которые могут принести предприятиям весомую прибыль. В результате в ходе проекта определились организационные формы социального партнерства:

- заключение двухсторонних и трехсторонних договоров,
- создание совместной комиссии по развитию персонала, проведение совместных производственных совещаний,
- назначение ответственного подразделения предприятия за организацию практического обучения студентов (руководство учебного центра - полигона),
- участие социальных партнеров в работе Попечительского совета колледжа.

Опыт колледжа позволил сформулировать следующие рекомендации относительно форм организации и содержательных областей социального партнерства, которые включают в себя:

- организационные формы
- определение предприятий, организаций и учреждений, которые являются социальными партнерами учебного заведения.
- заключение договоров о сотрудничестве между субъектами социального партнерства (содержание см. ниже).
- заключение отдельных договоров с работодателями о целевой контрактной подготовке специалистов и о проведении производственной (профессиональной) практики студентов.
- создание Попечительского совета с участием социальных партнеров с целью:
  - рассмотрения вопросов организации образовательного процесса, распределения финансовых средств и иных вопросов деятельности образовательного учреждения и выработки соответствующих решений;
  - привлечения дополнительных (внебюджетных) средств;

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

- пропаганды результатов деятельности образовательного учреждения.
- мониторинг регионального рынка труда с целью:
  - формирования стратегии развития учебного заведения,
  - планирования открытия новых специальностей для подготовки высокопрофессиональных специалистов, востребованных на региональном рынке труда,
  - взаимодействия учебного заведения и региональных служб занятости населения,
  - формирования службы трудоустройства выпускников.
- мониторинг и проведение независимой вневедомственной экспертизы качества подготовки специалистов: участие социальных партнеров в лицензировании, аттестации и аккредитации учебного заведения, работе Государственных аттестационных, экзаменационных и приемных комиссий, контрольных срезах знаний студентов по отдельным дисциплинам.
- повышение квалификации, переподготовка и стажировка преподавателей специальных дисциплин по перспективным технологиям и направлениям развития предприятия, учреждения или организации.
- проведение экспертной оценки материально – технической базы учебного заведения с целью ее модернизации, обеспечения опережающего уровня подготовки специалистов.
- формирование требований к умениям и компетенциям специалистов (выпускников).
- разработка учебных планов по специальностям и формирование содержания основных профессиональных программ с учетом перспективных направлений развития отрасли и потребностей регионального рынка труда.
- кадровое обеспечение учебного процесса: привлечение к преподаванию в учебном заведении специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности в соответствующей отрасли производства.
- организация и проведение производственных практик студентов с привлечением ведущих специалистов предприятий к формированию содержания всех видов производственных практик, проводимых на предприятии.
- мониторинг закрепления и использования предприятием-работодателем молодых специалистов.
- ведение профориентационной работы учебного заведения в средних школах города и района.
- привлечение дополнительных финансовых средств.
- участие в международных проектах с целью обогащения опыта работы с социальными партнерами.

Данные рекомендации были доведены до сведения всех членов Союза директоров ссузов, Президентом которого является директор колледжа В.М. Демин.

Проект положил начало развитию эффективного двустороннего сотрудничества между ГОУ СПО «Красногорский оптико-электронный колледж» и учебным центром «Эдуполи» (г. Порвоо, Финляндия), которое осуществляется на основе договора о сотрудничестве в сфере профессионального образования. Сотрудники колледжа приняли участие в днях оценки качества профессионального образования в учебном центре Эдуполи, изучили и адаптировали к собственной деятельности различные механизмы информатизации учебного процесса и электронные системы управления учебным заведением.

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

Таким образом, благодаря развитию двухсторонних контактов и углубленному изучению опыта финских партнеров колледж стал активно внедрять системы управления качеством, а также стали обновляться программы обучения с точки зрения их переориентации на результат. Результаты этих процессов получили признание на государственном уровне – колледж стал участником Национального проекта «Образование».

## 15. Российско-ирландский проект «Обучение взрослых»

Параметры: 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 1.7; 1.10.

Проект реализован при поддержке программы Тасис.

Важными результатами с точки зрения влияния проекта на развитие учебных заведений, участвовавших в проекте, являются следующие:

- развитие методических компетенций работников колледжа:
  - в ходе реализации проекта учебные заведения-участники проекта освоили методики анализа потребностей взрослого населения в обучении и провели соответствующий анализ,
  - участники проекта освоили методику разработки модульных программ, основанных на компетенциях, и оценки компетенций, что облегчает им переход на новые образовательные стандарты НПО и СПО третьего поколения в результате которого были определены основные категории обучающихся (содержание программ разрабатывалось совместно с представителями социальных партнеров, что в целом привело к усилению социального партнерства в учебных заведениях-участниках проекта; одновременно при формировании содержания программ учитывались потребности обучающихся, что позволило понять как ожидания, так и требования обучающихся к курсу обучения, а также избежать проблем, которые могли бы возникнуть, если бы обучающиеся стали осваивать программы, которые не соответствуют их потребностям).
- разработаны, апробированы и реализуются программы:
  - Воронежский промышленно-гуманитарный колледж: 1. Технические средства защиты помещений. Категория обучающихся: военнослужащие, уволенные в запас. 2. Веб-дизайн. Категория обучающихся: все желающие в возрасте 25 лет.
  - Рязанский станкостроительный колледж: 1. Домашний учитель (гувернер). Категория обучающихся: лица, имеющие педагогическое образование, временно безработные. 2. Пользователь ПК. Категория обучающихся: все желающие в возрасте старше 25 лет. 3. Токарь. Категория обучающихся: как безработные граждане, так и граждане, желающие получить смежную профессию и работать в машиностроительной и приборостроительной отраслях.
  - Московский колледж информатики и права: 1. Подготовка к открытию предприятия малого бизнеса и обеспечение его функционирования. Категория обучающихся: все желающие в возрасте 25 лет. 2. Современные офисные технологии. Категория обучающихся: все желающие в возрасте 25 лет.
- участники проекта разработали и освоили методику проведения собеседований с кандидатами на обучение в ходе которых оценивались потребности и ожидания кандидатов на обучение,
- участники проекта освоили и научились применять на практике принципы и методы андрагогики,
- в ходе реализации программ обучения осуществлялось совершенствование процедур методического и психологического сопровождения обучающихся (учитывая специфику данной категории обучающихся, особое внимание уделялось анализу таких особенностей личности обучающихся, как установки личности, ценности, а также

движущие силы развития личности, такие как самооценка, самопринятие, принятие других, стремление к доминированию, лидерство),

- в ходе реализации курсов обучения осуществлялось постоянное психологическое и методическое сопровождение обучающихся профессиональными психологами и методистами, а также осуществлялось консультирование по вопросам трудоустройства, в ряде случаев проводились тренинги эффективного поведения на рынке труда,
- участники проекта совершенствовали компетенции в области маркетинга новых образовательных услуг (среди используемых маркетинговых стратегий наибольшую эффективность показали: распространение рекламных материалов, в том числе и в организациях, которые могли быть заинтересованы в конкретных курсах обучения; размещение рекламной информации в местных средствах массовой информации - телевидение, радио, местная пресса; размещение рекламы о курсах обучения на Web-сайтах учебных заведений; участие в региональных Ярмарках вакансий; организация работы консультационных пунктов в учебных заведениях, где потенциальные кандидаты на обучения могли получить подробную информацию о содержании курса обучения и перспективах трудоустройства; проведение Дней открытых дверей; проведение целевых опросов на предприятиях социальных партнеров),
- в ходе реализации программ обучения участники смогли освоить новые роли и компетенции преподавателей, как организаторов обучения, консультантов и создателей эффективной обучающей среды,

также достигнуто:

- расширение целевых групп обучающихся в каждом учебном заведении за счет привлечения к обучению различных категорий взрослого населения
- развитие социального партнерства в учебных заведениях,
- повышение престижа учебного заведения на рынке образовательных услуг,
- приобретение нового опыта инновационной деятельности.

По результатам проекта подготовлены следующие материалы:

- методическое пособие «Обучение взрослых», содержащее:
  - описание основных подходов к обучению взрослых и соответствующих методик;
  - методические рекомендации по разработке и реализации программ для взрослого населения;
  - образцы программ, разработанные учебными заведениями-участниками проекта, включая программы обучения преподавателей.

Методическое пособие предназначено для использования учебными заведениями профессионального образования для развития и совершенствования обучения различных целевых групп из состава взрослого населения.

- брошюра «Образование и обучение взрослых в Ирландии и России».

Брошюра предназначена для широкого круга работников образования, включая руководителей органов управления образованием, научных работников, директоров учебных заведений, преподавателей и методистов. В брошюре дан подробный анализ системы образования и обучения взрослых в Ирландии. В этой стране в настоящее время действует одна из наиболее эффективных и целостных систем образования взрослых в Европейском Союзе, вобравшая в себя лучший опыт и практику других стран.

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

По результатам проекта были приняты рекомендации по распространению опыта и наработок проекта для региональных органов управления образованием, а также рекомендации для Министерства образования и науки РФ.

## **16. Проект «Развитие социального диалога в России»**

*Параметры:* 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 1.7; 1.10.

Проект реализован при поддержке программы Тасис.

Цели проекта – разработка эффективных механизмов социального партнерства в сфере профессионального образования на базе адаптации опыта социального диалога в Финляндии и установление двухсторонних связей между учебными заведениями профессионального образования двух стран.

Проект инициирован и реализован на базе партнерства двух негосударственных организаций: Союза директоров ссузов России и Ассоциации директоров учебных заведений профессионального образования Финляндии при содействии Центра изучения проблем профессионального образования.

Российские участники проекта представлены пятью колледжами из пяти регионов России (Москва, Рязань, Воронеж, Волгоград и Тверь).

В ходе проекта российские участники – учебные заведения ПО – члены Союза директоров, представители руководства Союза директоров и Центра изучения проблем профессионального образования – посещали Финляндию для ознакомления с деятельностью учебных заведений профессионального образования и их опытом развития социального партнерства. Финские коллеги проводили семинары и консультации в России.

В ходе реализации проекта российские и финские колледжи заключили Договора о сотрудничестве, в рамках которых проводятся обмены группами студентов и преподавателей, осуществляется обмен опытом разработки и реализации программ для различных групп обучающихся, а также организуется прохождение производственной практики студентами в странах-партнерах. Особо активно сотрудничество, стажировки, обмен опытом, студенческая практика и т.д. осуществляются в Тверском, Рязанском и Красногорском колледжах.

В период реализации проекта Союз директоров ссузов стал членом таких представительных международных организаций, как Европейский форум профессионального образования и Международная ассоциация профессионального образования, что является международным признанием достижений российской системы профессионального образования.

В отчетных материалах проекта о развитии социального партнерства в учебных заведениях-участниках проекта содержатся конкретные примеры создания структур социального партнерства в учебном заведении, а также образцы разработанных нормативных документов.

Следует подчеркнуть, что все учебные заведения имели разные «стартовые» позиции и условия: в одних было только традиционное взаимодействие с базовым предприятием, в других – социальное партнерство имело достаточно целостный и длительный характер. Однако ознакомление с международным опытом и переосмысление собственной деятельности дали реальные результаты и для первой, и для второй группы.

Данный проект опирался на результаты и наработки других международных проектов, поддержанных программой Тасис и Европейским фондом образования, включая такие проекты, как: «Анализ рынка труда в России, Молдове, Белоруссии и Украине» (реализован Национальной обсерваторией профессионального образования); «Реформа профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России»; проекты Делфи I и Делфи II.

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

Суммарный результат вышеуказанных проектов и настоящего проекта с точки зрения их вклада в развитие социального партнерства может быть представлен следующим образом:

- усиление ориентации учебных заведений профессионального образования на участие в региональном развитии.
- освоение учебными заведениями методик анализа рынка труда и анализа потребностей в умениях и проведение такого анализа совместно с социальными партнерами.
- активизация взаимодействия учебных заведений с объединениями работодателей и работников (профсоюзами).
- обновление содержания программ профессионального образования.
- привлечение (в регионах проектов) работодателей к решению проблем развития ПО.
- разработка и апробация новых программ обучения, основанных на компетенциях.
- обучение целевых групп преподавателей и менеджеров.
- внедрение новых форм профориентации и консультирования.
- создание в учебных заведениях советов по социальному партнерству по основным направлениям обучения.
- активизация участия работодателей в управлении учебными заведениями (по выбранным специальностям обучения).

Данные результаты привели к повышению эффективности социального партнерства (на уровне учебных заведений-участников и в ряде случаев на уровне регионов), что выражается в:

- повышении заинтересованности предприятий в сотрудничестве с учебными заведениями,
- усилении позиций учебных заведений профессионального образования на региональном рынке образовательных услуги,
- снижении процента безработицы среди выпускников профессионального образования и возрастании спроса на выпускников,
- росте привлекаемых внебюджетных средств (предоставляемых работодателями) для развития материальной базы учебных заведений и человеческих ресурсов,
- формировании информационных баз вакансий и специальностей обучения,
- создании в учебных заведениях профессионального образования советов по социальному партнерству (в том числе и по отраслям обучения).

## **17. Профессиональный лицей № 22 г. Бийск Алтайского края**

*Проект:* «Развитие специализации по оздоровительной заботе»

*Партнеры:* Профессиональная школа № 1 г. Леер Германия (Нижняя Саксония)

*Параметры:* 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.7, 1.10

Успешная практика данного проекта заключается в разработке значительного объема учебно-методических материалов и их использовании в практической деятельности учебного заведения и за его пределами, развитии непрерывного профессионального обучения в лицее, расширении целевых групп обучающихся за счет развития обучения взрослого населения, социальной направленности содержания программ обучения. Также в данной модели очевиден кросскультурный компонент и эффективная адаптация зарубежного опыта для повышения качества подготовка кадров для социальной работы – направления, требующего серьезного совершенствования в России.

Разработанные материалы:

- спецкурс для повышения квалификации, «Уход по германским технологиям».
- 9 учебно-методических пособий:
  - методическое пособие для обучения социальных работников;
  - организация рабочих мест для людей с ограниченными возможностями;
  - об организации практикума и дневной практики в детском саду;
  - помощь для практических занятий в семье;
  - социальная помощь в Германии;
  - уход за пожилыми людьми в Германии;
  - образовательная папка по уходу за престарелыми;
  - рекомендации по уходу за пожилыми людьми на дому;
  - рабочая тетрадь для практики в детском саду.

Внедрены курсы повышения квалификации:

- спецкурс «уход по германским технологиям»;
- уход и работа с людьми с ограниченными возможностями.

Внедрены новые методы обучения:

- написание «Каталогов забот» для работы с детьми с ограниченными возможностями;
- техника «Медиа»;
- практические занятия в семье;
- уход (по германским технологиям).

Эти пособия и учебно-методические материалы используются:

- при подготовке к урокам теоретического и практического обучения;
- для организации практики обучающихся;
- при исследовательской деятельности обучающихся.

## **Многосторонние проекты**

### **18. Проект Банка реконструкции и развития «Реформа системы образования»**

*Параметры:* 2.1, 2.2, 2.3, 2.4

Проект «Реформа системы образования» (ПРСО), оцененный в докладе Всемирного банка как один из самых успешных проектов в сфере образования, был реализован в 2002-2006 годах Национальным фондом подготовки кадров на средства займа, предоставленного Российской Федерации Международным банком реконструкции и развития.

Проект был направлен на отработку на федеральном и региональном уровнях основных элементов стратегии модернизации образования, реализация которых должна привести к повышению качества общего среднего и начального профессионального образования, обеспечению равенства доступа к образованию, большему соответствию содержания образования требованиям потребителей образовательных услуг и рынка труда.

ПРСО имел целью осуществить системные изменения в организации образовательных ресурсов в группе пилотных регионов – Самарской, Воронежской областях и Чувашской Республике. Опыт и результаты проекта были распространены в 43 регионах России.

ПРСО состоял из тесно взаимосвязанных федерального и регионального компонентов, которые предусматривали:

- создание нового организационно-экономического механизма в системе образования, предполагающего подушевое финансирование учреждений образования и повышение их экономической самостоятельности;
- разработку и реализацию моделей реструктурирования сети школ в городской и сельской местности для обеспечения большей эффективности и доступности образовательных услуг;
- разработку и реализацию моделей реструктурирования системы начального профессионального образования, направленных на усиление его соответствия требованиям рынка труда;
- реализацию новых моделей управления образованием на всех уровнях, предполагающих массовую переподготовку управленческих кадров и создание государственно-общественных органов управления;
- совершенствование федеральной системы образовательной статистики и мониторинга качества образования.

В ПРСО разработаны проектные, методические, нормативные документы, и регионы, входящие в Национальный проект «Образование», имеют возможность адаптировать их к собственным условиям. Наряду с этим, в рамках Проекта разработаны схемы и инструменты управления новой организацией ресурсов, заложены основы перехода к индикативному планированию и управлению, а также к бюджетированию по результатам.

Стратегическая цель модернизации региональной системы профессионального образования предполагала решение следующих задач:

- 1) достижение динамического баланса между кадровыми потребностями местных рынков труда и объемами подготовки кадров в региональной системе

профессионального образования (по уровням профессионального образования и в разрезе профессий/специальностей);

- 2) обеспечение соответствия качества профессионального образования требованиям реального сектора экономики региона.

Первая задача решалась в рамках механизма ежегодного регионального заказа на подготовку кадров и конкурсный порядок его размещения в учреждениях профессионального образования, реализующих программы НПО и СПО на территории региона.

Необходимыми компонентами механизма формирования и размещения регионального заказа являются:

- разработка среднесрочного прогноза кадровых потребностей экономики региона в разрезе подготовки профессий\специальностей (один раз в два-три года);
- трансформация прогнозных кадровых оценок в ежегодный заказ на подготовку кадров за счет бюджета субъекта Российской Федерации (регионального заказа) для подведомственных учреждений профессионального образования с учетом приоритетов региональной образовательной политики и демографических тенденций соответствующей возрастной группы населения региона (15–18 лет);
- организация конкурсного размещения регионального заказа в подведомственных учреждениях НПО и СПО, реализующих образовательные программы на территории субъекта Российской Федерации, и обеспечение его выполнения.

В качестве нормативного обеспечения процедур формирования регионального заказа в двух пилотных регионах ПРСО (Самарская область и Чувашская республика) выступали положения о формировании регионального заказа, в которых регламентированы основные алгоритмы согласованных действий всех субъектов формирования заказа, сроки их выполнения, функции различных структур субъекта Российской Федерации и ответственные исполнители.

Запуск нового механизма осуществлялся:

- в Самарской области в рамках областной целевой программы «Управление кадровым потенциалом Самарской области на 2004–2008 годы» (утверждена Законом Самарской области),
- в Чувашии – а рамках Республиканской программы сбалансированности потребностей экономики в кадрах и рынка образовательных услуг на 2003–2005 гг. и на период до 2010 г. (утвержденной Указом Президента Чувашской Республики № 81 от 04.08.03).

Для минимизации рисков внедрения предложенных механизмов, связанных с устаревшей материально-технической базой учебных заведений, было осуществлено оснащение современным оборудованием и открытие ресурсных центров профессионального образования (РЦПО), которые организовали сетевое взаимодействие, обеспечивающее использование ресурсов РЦПО всеми учреждениями профессионального образования.

В рамках ПРСО разработаны три модели РЦПО: образовательный центр, отраслевой ресурсный центр и региональный ресурсный центр. Модель РЦПО выбирается региональным органом управления образованием на основе следующих критериев:

- уровень развития инфраструктуры региональной системы НПО (наличие маркетинговых служб, центров исследования рынка труда, институтов повышения квалификации персонала системы профессионального образования и т.д.);
- приоритеты региональной образовательной политики;
- типы сконцентрированных в РЦПО дорогостоящих и/или эксклюзивных ресурсов;
- территориальная доступность ресурсов РЦПО (пространственная конфигурация региональной сети НПО).

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

Для эффективной организации сетевого взаимодействия региональным органам управления образования предложено:

- заключить договоры с РЦПО, связывающие поставку оборудования с обязательствами решения новых (сетевых) задач в отношении учащихся региональной сети учебных заведений НПО/СПО;
- ввести в состав регионального компонента ГОС НПО и СПО курс «Современные производственные технологии» сетевой программы производственного обучения, реализуемый на базе РЦПО и обязательный для всех учащихся (с соответствующей формой контроля в процедурах итоговой аттестации выпускников и государственной аттестации учебных заведений).

В ходе проекта также созданы ресурсные центры довузовского профессионального образования на базе ПРСО в целях концентрации и сетевого использования ресурсов образовательными учреждениями.

Нормативно-правовыми основами деятельности ресурсного центра является Положение о ресурсном центре – структурном подразделении учреждения НПО (СПО) с внесением соответствующих изменений в устав учреждения. Возможен вариант организации ресурсного центра как самостоятельного юридического лица. В таком случае оно имеет статус учреждения дополнительного профессионального образования в соответствии с действующим законодательством.

Базовое учреждение ресурсного центра (т.е. учреждение, структурным подразделением которого является ресурсный центр довузовского профессионального образования) работает с другими организациями на основе договоров о возмездном оказании услуг, включающих в качестве приложения техническое задание и смету расходов.

Ресурсные центры призваны обеспечить:

- освоение учащимися программ профессионального обучения и практик;
- стажировки преподавателей спецдисциплин и мастеров соответствующего профиля;
- сопровождение спецдисциплин, подготовку взрослого населения по максимально широкому спектру специальностей;
- условия для проведения сертификации профессиональных квалификаций выпускников образовательных учреждений и действующего персонала соответствующих профилей.

В рамках ПРСО также разработаны и введены в практику формы социального партнерства – субъекты рынка труда формируют стратегию и тактику его обеспечения кадровым ресурсом.

В Чувашской Республике модель социального партнерства между учреждениями профессионального образования и работодателями была разработана при координирующей роли торгово-промышленной палаты Чувашской Республики.

Принятие Постановления администрации Воронежской области № 2332-р от 27.12.2002 «Об участии работодателей в обеспечении деятельности образовательных учреждений начального профессионального образования» позволило упорядочить на региональном уровне взаимоотношения социальных партнеров в подготовке рабочих кадров. Координатором взаимодействия здесь выступает региональный орган управления образованием.

Одним из механизмов общественного участия в управлении системой довузовского профессионального образования участники проекта является создание системы независимой (с участием работодателей) оценки результатов профессионального образования. Так, в Самарской области и Чувашской Республике он реализуется как механизм сертификации профессиональных квалификаций через Центр сертификации профессиональных квалификаций выпускников. Процедура сертификации представляет

собой независимую оценку соответствия профессиональной компетенции выпускников требованиям работодателей к уровню квалификации по сертифицируемым профессиям.

Участие в проекте содействовало разработке Концепции инновационного развития Чувашской Республики и Республиканской комплексной программы инновационного развития Чувашской Республики на 2006 - 2010 годы в части, направленной на повышение доступности качественного образования, предполагающего:

- развитие республиканской системы оценки качества образования;
- формирование общественно-государственной системы оценки качества образования;
- создание ресурсных центров и интегрированных образовательных учреждений, осуществляющих многоступенчатую подготовку кадров;
- внедрение системы подготовки кадров на основе внешнего заказа;
- разработка и внедрение механизмов перехода на целевое финансирование по видам профессиональных образовательных программ;
- создание республиканского центра по присвоению квалификации с участием работодателей вне зависимости от прохождения образовательных программ.
- создание профильных ресурсных центров.

Таким образом, в результате реализации ПРСО в регионах-участниках проекта сформировано новое качество образовательных систем, для которых характерно разнообразие сетевых единиц, наличие внутренних механизмов взаимодействия, открытость системы, многофакторность эффектов, распределение задач и ролей между системами, сетями и учреждениями. В таких условиях качество и доступность образования обеспечиваются не столько отдельно взятым образовательным учреждением, сколько координированной работой всей системы. Единственный эффективный способ управления качеством в этой ситуации – формирование механизмов индикативного планирования и управления по результату. Задание системы индикаторов, описывающих меру соответствия образовательным результатам, состояние ресурсов и степень оптимальности сети, и проведение оценки деятельности образовательных систем на основе этих индикаторов является наиболее адекватным способом управления образовательными системами в их новой организации.

В рамках проекта создана модель управления образованием, в которой территориальные структурные подразделения министерства образования и науки Самарской области реализуют на отдельных территориях области полномочия государственного органа управления образованием, в то же время, сочетая его с управлением муниципального уровня, направленным на решение задач, в основном, местного значения, и общественным управлением, действующим через органы общественного участия. По существу, введено функциональное административное деление территории в интересах эффективной организации образовательных ресурсов региона.

Эта инициатива была поддержана Президентом Российской Федерации В.В. Путиным, а Правительство Российской Федерации придало ей статус федерального эксперимента в соответствии распоряжением № 995-р от 19.07.02. Приказом Минобразования России № 2397 от 04.06.03 утвержден порядка проведения 2003–2005 годах в Самарской области эксперимента по организации управления образованием на основе создания «образовательных округов».

Наряду с двумя основными организационно-управленческими механизмами повышения соответствия системы профессионального образования текущим и перспективным потребностям рынков труда (региональным заказом на подготовку кадров и независимой сертификацией профессиональных квалификаций выпускников) рекомендовано использовать лицензирование, аттестацию и аккредитацию учреждений профессионального образования (УПО) и их персонала.

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

В рамках реализации подкомпонента «Мониторинг качества и статистика образования» в трех пилотных регионах (Самарской и Воронежской областях и Чувашской Республике) сформированы основы системы оценки качества образования, ее отдельные элементы с основной задачей информационно-аналитического обеспечения управления образовательными системами различных уровней.

С целью использования своевременных и достоверных статистических данных для анализа ситуации и информирования о результатах работы системы образования в рамках проекта разработаны и подготовлены доклады о состоянии образовательных систем разного уровня, которые, в отличие от предшествующих документов, стали аналитическим описанием системы на основе статистики.

## **19. Проект Делфи 2**

*Параметры:* 2.1, 2.2, 2.3, 2.4

Задачи проекта Делфи 2 в части развития профессионального образования предусматривали:

- Развитие социального партнерства, а именно:
  - организацию постоянного взаимодействия между системой ПО и социальными партнерами и формирование для этих целей действующих органов социального партнерства в регионах,
  - разработку модели институционализации социального партнерства на региональном уровне: четкое распределение функций и ролей социальных партнеров и форм их взаимодействия для последующего формирования общей модели института социального партнерства для предложения его на федеральный уровень,
  - разработку форм и механизмов мотивации и участия работодателей в развитии ПО: в том числе – в организации производственной практики и трудоустройстве выпускников, обучении персонала собственных предприятий, анализе рынка труда, разработке содержания программ обучения, основанных на компетенциях, и оценке компетенций студентов и выпускников.
- Разработку моделей ПО, основанного на компетенциях, (освоение соответствующей методики и разработка соответствующих программ обучения для различных категорий пользователей, включающих в себя как студентов учебных заведений ПО, так и различные группы взрослого населения - занятых работников, безработных граждан и т.д.
- Формирование новой системы оценки, основанной на компетенциях, предполагающей оценку умения обучающегося выполнять конкретные виды работы, требуемые для данной профессии, а также социальные, коммуникативные и межличностные умения.
- Обобщение разработанных моделей и программ обучения, основанных на компетенциях, и соответствующих систем оценки и преобразование их в инвариантные модели для представления в виде рекомендации в Министерство образования.
- Расширение функций учебных заведений ПО с целью реализации программ обучения взрослого населения: разработка соответствующей нормативно-правовой базы, освоение методов анализа потребностей в обучении и технологий маркетинга новых образовательных услуг.

Все результаты проекта содействуют дальнейшей модернизации профессионального образования в России и реализации Приоритетов развития образования в Российской Федерации в части:

- Подготовки квалифицированной рабочей силы для рынка труда и повышение качества ПО,
- Развития социального партнерства,
- Содействия интеграционным процессам.

Наработки проекта вобрала в себя все достижения проекта Делфи 1, проекта «Реформа профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе РФ», а также двухсторонних проектов «Развитие социального диалога в России», «Обучение взрослых».

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

В проекте приняли участие 12 учебных заведений НПО и СПО в 4 регионах (Воронежская, Новосибирская и Свердловская область, г. Волгоград).

За период проекта проведено 18 обучающих семинаров (межрегиональных и региональных, в числе отраслевых), 2 международных семинара в Москве («Стандарты ПО» и «Системы качества для ПО»), в которых приняли участие около 400 чел.

В ходе проекта разработано 65 модулей (апробировано 45 модулей), основанных на компетенциях, модульная программа обучения преподавателей.

Доработана и издана методика анализа потребности в умениях и сформирована методика определения потребностей в непрерывном профессиональном образовании (на примере Свердловской области).

Формы реализации поставленных задач включали в себя семинары, конференции и консультации, проводимые ведущими экспертами Европейского Союза при участии команды российских экспертов.

Тематика проводимых мероприятий охватывала:

- роль социального партнерства в повышении качества профессионального образования,
- связь спроса и предложения образовательных услуг профессионального образования,
- анализ потребностей в умениях,
- методики разработки и реализации модульного обучения, основанного на компетенциях,
- оценку модульных программ, основанных на компетенциях, и оценку компетенций,
- обучение преподавателей реализации модульных программ, основанных на компетенциях,
- обеспечение качества профессионального образования, включая современные принципы и практику разработки стандартов профессионального образования,
- интеграционные процессы в европейском профессиональном образовании (Копенгагенский процесс).

Для работы по проекту в каждом учебном заведении были созданы рабочие группы, включающие в себя преподавателей, методистов, мастеров производственного обучения и представителей администрации.

В своей работе Компонент 3 тесно взаимодействовал с органами управления образованием регионов-участников. Особенно активное участие в работе проекта принимало Министерство образования Свердловской области, где еще в период реализации проекта началось осуществление мероприятий по распространению наработок проекта в части развития модульного обучения, основанного на компетенциях: разработан региональный компонент стандарта ПО, основанный на компетенциях, создан региональный ресурсный центр и отраслевые ресурсные центры.

Большое значение в проекте придавалось распространению его наработок на региональном и федеральном уровне в целях формирования так называемой «критической массы», необходимой для реализации задач, поставленных в «Концепции развития образования в Российской Федерации» и «Приоритетных направлениях развития образования в Российской Федерации» в части повышения качества профессионального образования и усиления его связей с рынком труда.

Ключевая роль в этом процессе отводилась рабочим группам учебных заведений-участников проекта, которые представляли собой экспертный и методический ресурс и были готовы оказывать необходимую помощь всем учебным заведениям своих регионов, заинтересованным во внедрении инновационной методики и повышении эффективности собственной деятельности.

Разработка модульных программ, основанных на компетенциях, была одним из основных направлений деятельности Компонента 3. Сформированная в ходе проекта модель модульной технологии, основанной на компетенциях была оформлена в виде методического пособия, получившего гриф Министерства образования и науки, и распространена по региональным органам управления образованиям и образовательным учреждениям НПО и СПО. Эта модель послужила основой для новых подходов к формированию стандартов НПО и СПО нового поколения, которое в настоящее время осуществляется под руководством Министерства образования и науки РФ.

Разработанные модульные технологии находятся в русле концепции обучения в течение всей жизни, поскольку имеет целью формирование высоко квалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере труда, с одной стороны, и продолжать профессиональный рост и образование – с другой.

Также данный подход позволяет оптимально сочетать теоретическую и практическую составляющую обучения, интегрируя их. При этом он обеспечивает переосмысление места и роли теоретических знаний в процессе освоения компетенций, упорядочивая и систематизируя их, что, в конечном счете, приводит к повышению мотивации обучающихся в их освоении.

Модульные программы, основанные на компетенциях, могут одинаково успешно использоваться в НПО, СПО, при обучении взрослого населения, повышении квалификации работников, обучении безработных граждан и, тем самым, данная технология может эффективно дополнять и развивать уже используемые методики модульного обучения, освоенные учебными заведениями в процессе реализации предыдущих международных проектов в области профессионального образования.

Использование модульного подхода к формированию программ позволяет учебному заведению стать владельцем обучающего интеллектуального ресурса.

Все учебные заведения, участвовавшие в проекте, отметили следующие важные преимущества модульного обучения, основанного на компетенциях:

1. Активную позицию обучающихся.
2. Обучающиеся перестают бояться нового и начинают мыслить и действовать самостоятельно.
3. Работа студента в малых группах, деловое общение с товарищами резко повышает коммуникативные умения, умения работать в команде.
4. Возникает постоянная ориентация студента на достаточно критичную самооценку своего результата, что в свою очередь «подталкивает» его к поиску внутренних механизмов и резервов саморазвития.
5. У обучающегося возникает осознанная потребность в более высоком уровне профессиональной подготовки для успешной конкуренции на рынке труда.

Для преподавателей преимущества были сформулированы следующим образом:

1. Повышение методического и дидактического мастерства.
2. В ходе модульного обучения происходит «ломка» привычных стереотипов – желания преподавателя всегда быть в центре процесса и доминировать, демонстрируя свое превосходство над обучающимся.
3. Преподаватель переосмысливает свою роль по отношению к постоянно меняющейся ситуации на рынке труда.
4. Преподаватель обогащает себя новыми педагогическими качествами как разработчик, консультант, организатор, аналитик.
5. Ориентация модульного обучения на потребности рынка приводит преподавателя к осознанию того, что такое обучение требует постоянного

обновления содержания обучения, совершенствования методического обеспечения.

Для определения результатов обучения в проекте была доработана методика анализа потребностей в умениях, основанная на соответствующих европейских подходах.

Все учебные заведения, участвующие в проекте, освоили и активно применяют данную методику в своей деятельности. Анализ потребности в умениях позволил каждому учебному заведению сделать важные выводы для дальнейшего повышения качества и эффективности собственной деятельности с точки зрения формирования компетенций выпускников.

Результаты анализа потребности в умениях, проведенного в проекте, позволяют сделать следующие выводы о необходимости:

- усиления практического компонента обучения;
- повышения внимания к формированию сквозных (мобильных) компетенций, таких как ответственность за качество выполняемой работы; умение работать в команде, осуществлять поиск, интерпретацию и использование информации, умение учиться; владение информационными технологиями; коммуникативные умения, включая иноязычную коммуникацию; адаптивность; гибкость; толерантность.

Данные выводы были учтены при разработке нового макета образовательного стандарта НПО и СПО, утвержденного Советом по стандартизации Минобрнауки в июне 2007 г.

Апробированная методика проведения анализа потребности в умениях оформлена в отдельное учебное пособие, которым могут пользоваться все учебные заведения профессионального образования для повышения эффективности и качества подготовки специалистов.

Проведение структурированного анализа потребности в умениях содействовала развитию социального партнерства и повышению мотивации работодателей к взаимодействию с учебными заведениями. Компонент 3 уделял особое внимание оказанию помощи учебным заведениям в развитии социального партнерства. В ходе отраслевых семинаров учебные заведения-участники проекта были ознакомлены с практикой социального партнерства в странах Европейского Союза, и на основе приобретенного опыта и знаний активизировали взаимодействие с предприятиями работодателей и стали (в ряде регионов) привлекать профсоюзы к более тесному сотрудничеству с учебными заведениями в рамках отдельных отраслей.

На формирование механизмов социального партнерства оказали влияние и результаты российско-финского проекта (Tacis IBPP) «Развитие социального диалога».

В ходе реализации проекта в Воронеже и Волгограде по инициативе пилотных учебных заведений проекта состоялись конференции по социальному партнерству. Технологический колледж (Волгоград) был удостоен региональной премии за развитие социального партнерства.

В настоящее время в Воронеже и Волгограде пилотные учебные заведения разрабатывают поправки к региональным законам «О социальном партнерстве». Во всех регионах, участвовавших в проекте, сформированы отраслевые Советы социального партнерства. Практика формирования отраслевых советов получила широкое распространение в Свердловской области, где она поддержана Региональной Администрацией. В области функционирует 3 отраслевых совета и планируется учреждение еще 2 в ближайшее время.

Эти советы включают в себя представителей сферы труда, сферы образования и региональных органов исполнительной власти и занимаются вопросами планирования развития профессионального образования, оценки потребностей в умениях и консолидированному определению требований к качеству выпускников с точки зрения компетенций последних.

Как показала практика проекта, усиление социального диалога в учебных заведениях и внедрение модульных программ, основанных на компетенциях, способствует развитию непрерывного профессионального образования<sup>1</sup>, т.е. активизации деятельности учебных заведений по повышению квалификации, обучению и переподготовке кадров, а также обучению безработного населения.

В настоящее время развитие непрерывного профессионального образования и обучения является одной из главных задач, поставленных объективными условиями. Необходимость расширения целевых групп обучающихся вызвана рядом причин:

- внешними причинами, диктуемыми задачами интеграции России в общеевропейское образовательное пространство и обеспечения сравнимости свидетельств/дипломов о профессиональном образовании и
- внутренними, а именно – сокращением в ближайшем будущем контингента студентов, что вызвано демографическими причинами, с одной стороны, и возрастающей потребностью в постоянном повышении квалификации, переобучении и т.д. действующих работников и обучении и переобучении безработных граждан, с другой.

Модульные программы, основанные на компетенциях, обеспечивают гибкость и мобильность учебных заведений в удовлетворении меняющегося спроса на образовательные услуги и высокое качество подготовки.

При этом, обучая различные целевые группы, учебные заведения повышают собственную конкурентоспособность, развивают возможности привлечения внебюджетного финансирования (что дает возможность повышения оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения) и способствуют развитию региональных рынков труда. А связь с рынками труда и признание субъектами рынка труда учебных заведений профессионального образования в качестве равных партнеров ведет к повышению престижа профессионального образования в целом.

В ходе реализации проекта пилотные учебные заведения осознали потребность во внедрении эффективных систем обеспечения качества, и часть из них стала предпринимать определенные шаги в этой области, вводя стандарт ISO и принимая участие в региональных конкурсах на премию качества. Для консолидации данных тенденций участникам проекта были представлены различные подходы к обеспечению качества на уровне учебного заведения в рамках международного семинара. В процессе подготовки к семинару 2 учебных заведения апробировали Пособие по самооценке, разработанное в рамках Копенгагенского процесса.

На семинаре особо была подчеркнута необходимость ориентации учебных заведений на потребности своих «заказчиков», которыми являются студенты, работающие и безработные граждане и их семьи, а также предприятия и работодатели. Степень удовлетворенности предоставляемыми услугами является важнейшим индикатором успешности учебного заведения. В целом, в итоге системы обеспечения качества, становясь частью процедур учебного заведения, трансформируются в системы менеджмента организацией.

Апробация Пособия по самооценке показала важность процедуры самооценки учебного заведения для коррекции стратегии, управленческих механизмов и повышения качества оказываемых образовательных услуг.

Вопросы европейской интеграции в области профессионального образования и обучения постоянно находились в центре внимания проекта и рассматривались на всех семинарах при изучении моделей модульного обучения, основанного на компетенциях, вопросов социального партнерства, развития непрерывного профессионального образования и

---

<sup>1</sup> Непрерывное профессиональное образование в международной практике понимается как все формы и виды профессионального образования и обучения, следующие за начальным профессиональным образованием. В российской терминологии аналогом можно считать термин «дополнительное профессиональное образование».

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

обучения, систем обеспечения качества и разработки стандартов ПО, ориентированных на результат.

Помимо этого было проведено два целевых мероприятия в этой области, а именно круглый стол в Министерстве образования и науки и международный семинар “Развитие СПО в контексте Европейских процессов”, г. Красногорск (совместно с Европейским Фондом Образования).

Таким образом, основные итоги проекта Делфи по компоненту 3, оказавшие системное влияние на модернизацию профессионального образования в целом и на дальнейшее развитие учебных заведений, участников проекта, могут быть суммированы следующим образом:

- Учебные заведения, участвующие в проекте, успешно освоили методику разработки модулей, основанных на компетенциях, разработали свыше 65 модулей и реализовали 45 модулей по выбранным специальностям обучения для взрослого населения (непрерывное профессиональное обучение) и обязательного ПО.
- Все учебные заведения разработали перспективные планы перехода на модульные технологии, основанные на компетенциях.
- Укрепилась связь учебных заведений ПО с рынком труда.
- На базе пилотных учебных заведений проекта сформирован региональный экспертный ресурс по:
  - разработке и реализации инновационной методики,
  - проведению анализа потребности в умениях,
  - предоставлению консалтинга в области модульных программ, основанных на компетенциях,
  - обучению преподавателей,
  - развитию социального партнерства,
  - повышению качества и эффективности деятельности учебных заведений профессионального образования.
- Созданы предпосылки для повышения эффективности и качества непрерывного профессионального образования.
- Расширились (в среднем на 10-14%) целевые группы обучающихся, в том числе и за счет безработного населения.
- В Екатеринбурге создан Центр развития модульного обучения для разработки внедрения модульного обучения, основанного на компетенциях.
- В Свердловской области утверждена новая концепция регионального компонента стандарта ПО, основанная на компетенциях.
- Повысилась эффективность деятельности учебных заведений-участников проекта:
  - сформирована новая культура организации учебного процесса и взаимодействия сферы образования и труда,
  - сформировано понимание механизмов, необходимых для институционализации модульного обучения, основанного на компетенциях, на всех уровнях системы ПО,
  - сформированы предложения по совершенствованию систем качества на уровне системы ПО и учебных заведений ПО,
  - расширился круг целевых групп, и возросло количество заказов на обучение от предприятий (в среднем на 10-15%).

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

- Сформирована сеть взаимодействия между учебными заведениями-участниками проекта.
- Налажена связь учебных заведений с ассоциациями работодателей (строительство, общественное питание) и созданы отраслевые советы по социальному партнерству в таких отраслях, как металлургия и машиностроение; общественное питание; моделирование и пошив одежды; использование аудио- и видео аппаратуры для демонстрации фильмов; сварочное дело; строительство; химическая промышленность. В задачи и функции этих советов входит:
  - определение требований работников отрасли в целом к умениям и компетенциям выпускников системы ПО;
  - обеспечение качества ПО;
  - предоставление эффективных рабочих мест для производственной практики обучающихся (как молодежи, так и из числа взрослого населения), с тем чтобы обучающиеся могли осваивать новейшие технологии и материалы,
  - защита интересов и прав обучающихся во время производственной практики, а также молодых работников-выпускников системы ПО,
  - вопросы охраны труда и здоровья,
  - развитие обучения на рабочем месте,
  - развитие системы повышения квалификации и непрерывного обучения,
  - участие в анализе рынка труда.
- Разработана методика анализа потребности в непрерывном профессиональном обучении на уровне региона и соответствующие рекомендации.
- Разработаны рекомендации по совершенствованию стандартов ПО и внедрению систем обеспечения качества.
- Обеспечено понимание участниками проекта и заинтересованными сторонами направлений развития интеграционных процессов в области профессионального образования.
- Подготовлена и издана брошюра «Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения. Копенгагенский процесс».
- Разработаны:
  - 3 пособия («Анализ потребностей в умениях», получившее гриф Министерства образования и науки РФ, «Разработка модульных программ, основанных на компетенциях», «Обучение преподавателей реализации модульного обучения, основанного на компетенциях»);
  - доклад по анализу и планированию непрерывного профессионального образования и обучения;
  - аналитический обзор по Копенгагенскому процессу (50 стр.).
- Апробирована методика самооценки учебных заведений, разработанная в рамках Копенгагенского процесса.
- В ряде учебных заведений проекта сформированы системы обеспечения качества (Новосибирский химико-технологический колледж – создан Совет по менеджменту качества и внедрена система менеджмента качества, Волгоградский торгово-экономический колледж – начаты процедуры внедрения системы менеджмента качества).

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

- В ряде учебных заведений созданы и оборудованы новые учебные рабочие места (швейная мастерская-лаборатория в Волгоградском технологическом колледже, учебный ресторан – в Екатеринбургском торгово-экономическом техникуме).
- Всеми пилотными учебными заведениями подготовлены отчеты об участии в проекте.

Лидером среди учебных заведений проекта является Новосибирский химико-технологический колледж, который был награжден медалью «Лучшее учебное заведение проекта Делфи 2 по итогам всероссийского конкурса «Лидер среднего профессионального образования 2004».

В ходе реализации проекта этот колледж по результатам своей деятельности:

- принят в Координационный совет администрации Новосибирской области по развитию ПО в области,
- принят в члены Новосибирской Торгово-промышленной палаты,
- НХТК получил премию качества Администрации Новосибирской области.

В своих отчетах о влиянии проекта Делфи 2 пилотные учебные заведения сделали следующие выводы:

1. Средства, вложенные в людей (преподавателей и студентов), в создание нового образовательного продукта, несомненно, повышают имидж колледжа и возвращаются, обеспечивая его большую экономическую независимость.
2. Руководство учебного заведения вынуждено «задумываться» над тем, какие образовательные программы сегодня востребованы, что можно предложить рынку завтра, какие ниши на рынке еще не заняты и чем их можно заполнить.
3. Если главная задача учебного профессионального заведения сегодня состоит в адекватном ответе на требования рынка труда, то только модульное обучение, основанное на компетенциях, способно обеспечить такой ответ, тем самым повышая жизнеспособность колледжа и его позиционирование на рынке образовательных услуг.
4. Эффективный социальный диалог позволяет определять виды профессиональной деятельности, на которые могут завтра «устраиваться» наши выпускники.
5. Разработка гибких, емких и в тоже время, краткосрочных модульных программ в ответ на запросы рынка труда, позволяет получать консолидированный заказ на точно выверенный сегмент рынка, на конкретную потребность, что обеспечивает возможность реализации широкого многообразия программ.
6. Учебное заведение получает возможность предоставлять различным категориям населения курсы обучения, приводящие к получению квалификаций и освоению компетенций, необходимых для вхождения в экономическую сферу жизнедеятельности.
7. Работодатели уже научились просчитывать свои завтрашние «дивиденды» от вложений в развитие и совершенствование кадрового потенциала компании. Выигрыш от качественного скачка в профессиональном мастерстве официантов комбината питания, полученный быстро и точно, оказался выше понесенных затрат.
8. Ключевой выигрыш потребителей продукта (модульной программы, основанной на компетенциях) заключается в рождении заинтересованности развивающейся отрасли российской экономики в том, что она получает не абстрактную, а зримую возможность определять планку своих запросов на

развитие своего кадрового потенциала. Это аспект касается, в первую очередь, дополнительной профессиональной подготовки, поскольку предприятия получают возможность, индивидуально или консолидировано, самостоятельно определять, кто и как из их работников будет повышать квалификацию и в какой конкретно области деятельности.

9. На смену «оптовому» выпуску специалистов приходит «розничный». У предприятий появилась возможность получать работника необходимого «формата», профиля, направления, подходящего для специализации предприятия. Можно увидеть и «невидимые» сразу выигрыши от накопленного проектного опыта. А именно:
- в педагогическом коллективе расширяется первый круг единомышленников по вопросу «Как наиболее эффективно организовать обучение?». Кроме того сформирована группа консультантов, способных разрабатывать модульные программы, основанные на компетенциях, и организовать обучение методистов и преподавателей города, области;
  - модульные программы не декларируют на словах, а реально запускают в действие механизмы интеграции двух составляющих профессионального образования – теории и практики;
  - не только руководство учебного заведения, но и преподаватели осознали необходимость новых организационных усилий;
  - проектная деятельность, овладение модульными технологиями, основанными на компетенциях, определенным образом интегрирует учебное заведение в общеевропейское образовательное пространство, где все качественные характеристики профессионального обучения сопоставляются через компетенции;
  - изменение вектора развития учебного заведения, расширение целевых групп и приобщение к общеевропейским образовательным ориентирам позволяет на практике решать задачи обучения в течение всей жизни;
  - расширение круга заказчиков;
  - сформирована зона общего доверия и механизмы взаимодействия с социальными партнерами.

## **20. Проект «Реформа профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России»**

*Параметры:* 2.1, 2.2, 2.3, 2.4

Международный проект «Реформа профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России» начался в июне 1996 г. по решению Минобразования России, Минтруда России и стран Европейского сообщества при поддержке Европейского фонда образования. Реализация проекта осуществлялась в два этапа: июнь 1996 г. – октябрь 1998г., январь 1999 г. – декабрь 2001 г. В 2002-2003 гг. был проведен этап распространения и завершения реализации отдельных компонентов проекта.

Участники: Министерство образования, Министерство труда и социального развития РФ, органы управления образованием и службами занятости, институты развития образования, учебные учреждения профессионального образования Калининградской, Ленинградской, Мурманской, Новгородской, Псковской, Смоленская областей, Республики Карелия, Санкт-Петербурга.

Международные партнёры: Европейский фонд образования, страны-доноры - Австрия, Бельгия, Германия, Нидерланды, Финляндия, Франция, Швеция.

Для управления и координации деятельности проекта с российской стороны на базе международного отдела комитета по образованию Санкт-Петербурга при поддержке Европейского фонда образования был создан офис проекта, который был позже переведен в статус Северо-Западного агентства международных программ, которое осуществляет деятельность в сфере образования.

Главная цель проекта: создание эффективных моделей реформирования профессионального образования и обучения, которые можно было бы использовать в других секторах экономики и других регионах РФ.

В проекте участвовало 16 учебных учреждений НПО и СПО четырех экономических секторов:

- Транспорт - 5 НПО, 2 СПО;
- Туризм - 2 НПО, 1 СПО;
- Телекоммуникации - 3 СПО;
- Деревообработка - 3 НПО.

Среди участников были следующие учебные заведения:

- Новгородский электронно-механический колледж;
- Новгородский строительный колледж;
- Профучилище № 30 (г. Выборг);
- Балтийский туристический колледж;
- Петровский колледж (г. Санкт-Петербург);
- Профучилище № 133 (г. Санкт-Петербург);
- Профучилище № 77 (г. Санкт-Петербург);
- Петрозаводское речное училище;
- Петрозаводский техникум автомобильного транспорта;
- Профучилище № 19 (г. Петрозаводск);
- Профучилище № 4 (г. Петрозаводск);

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

- Петрозаводский лесотехнический техникум и др.

Во всех образовательных учреждениях в проекте принимали участие директора, зам. директоров (по 2 человека), около 10 преподавателей (в каждом учреждении). Примерное количество участников на уровне учебных заведений - 208 человек. У каждого пилотного учреждения имелась партнерская школа, в отдельных случаях - 2 школы, всего около 20 школ с 40 участниками.

На региональном уровне в проекте принимали участие руководители органов управления образования и органов по труду и занятости:

- Санкт-Петербург - 2 руководителя системы образования, 3 - службы занятости;
- Ленинградская область - 3 - от системы образования, 2 - от службы занятости;
- Новгородская область - 4 - от системы образования, 2 - от службы занятости;
- Республика Карелия - 3 - от системы образования, 3 - от службы занятости;
- Псковская область - 3 от системы образования, 1 - от службы занятости;
- Мурманская область - 3 от образования, 2 от службы занятости.

Всего активных участников от органов исполнительной власти регионов - 31 человек.

В рамках проекта БИСТРО (программа ТАСИС) результаты проекта были распространены в Калининградской, Смоленской, Псковской, Мурманской областях. В данных регионах участвовали по 2 учреждения НПО и 2 СПО, всего участвовало около 100 человек.

На федеральном уровне участвовало 9 человек из Управления НПО, СПО МО РФ, Министерства труда и Федерального института развития НПО.

К участию в проекте были привлечены представители работодателей, ассоциаций и профсоюзов – около 25 человек.

Всего участвовало около 417 человек.

Участниками проекта были отобраны четыре отрасли экономики, наиболее перспективных для региона: туризм и гостиничное хозяйство, транспорт, деревообработка и телекоммуникации.

В рамках проекта были реализованы следующие подпроекты:

- «Учебные фирмы»;
- «Региональные модели управления профессиональным образованием»;
- «Совершенствование системы непрерывного профессионального образования»;
- «Совершенствование системы повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения»;

Подпроект ТАСИС-Бистро «Распространение технологии реформирования системы профессионального образования и обучения».

В рамках проекта была сформирована модель социального партнерства и введено понятие «социальное партнерство в профессиональном образовании». Постоянный диалог между органами управления образованием и органами по труду и занятости, налаженный в ходе проекта, способствовал повышению доверия к качеству работы учебных заведений, были найдены формы взаимовыгодного сотрудничества.

Наиболее действенной формой организации деятельности заинтересованных сторон стал Консультативный совет (первый такой совет был создан в Новгородской области в 1998 г.), в состав которого входят представители всех социальных партнеров и учебных заведений профессионального образования. Задача совета – согласование интересов всех субъектов экономической жизни, прежде всего, работодателей, как субъектов

формирования спроса на рабочую силу, и учебных заведений, как стороны, удовлетворяющей спрос. Механизмы решения данной задачи Консультативного совета включают в себя вопросы оценки рынка труда, формирования заказа на подготовку кадров, организации сбора данных о трудоустройстве выпускников. Для этого ежегодно проводятся опросы предприятий, выявляется потребность в кадрах, согласуются объемы и структура подготовки специалистов, которые закрепляются областным постановлением «О целевой контрактной подготовке специалистов».

Консультативные советы были образованы во всех регионах, участвовавших в проекте. Так, в Санкт-Петербурге создан совет в секторе «Туризм», в республике Карелия – в секторе «Деревообработка» (Петрозаводский лесотехнический техникум), в Ленинградской области – в секторе сельского хозяйства (при Комитете сельского хозяйства).

Важным моментом реализации проекта стала работа образовательных учреждений по изучению рынка труда. Этот процесс был начат еще в 1996-97гг. При проведении исследований участники проекта сосредоточились на разработке методики оценки квалификационных требований работодателей, предъявляемых к выпускникам учебных заведений систем ПО. Методика изучения рынка труда была распространена в других регионах России.

Данная методика позволила проанализировать и описать квалификационные требования по конкретным профессиям в разных аспектах (профессиональные умения, ключевые умения, условия труда, владение инструментом и т. д.), а также она открыла путь к корректировке учебно-программной документации, следовательно, к приведению учебных планов и программ в соответствие с требованиями рынка труда.

Разработка учебно-программной документации велась во всех четырех секторах проекта. Были разработаны, апробированы и рекомендованы к внедрению следующие новые дисциплины: «Основы налоговой грамотности», «Технология поиска работы», «Дизайн и техническая эстетика», «Основы технологического творчества». Были разработаны документы к стандартам по профессиям «Автомеханик», «Администратор», «Повар», «Горничная». Для сектора «Телекоммуникации» были разработаны электронные учебные материалы и видеофильмы.

Был создан алгоритм разработки учебно-программной документации, обеспечивающий учет требований работодателей и повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Также было подготовлено к публикации пособие «Технология разработки учебно-программной документации и учебных материалов с учетом потребностей работодателей».

Исследования рынка труда помогли выявить тенденции требований работодателей: все более серьезные требования стали предъявляться к личностным качествам выпускников, таким как коммуникационная культура, презентационные способности, умение работать в команде и т.д.

Проект предпринял попытку активизировать работу институтов и центров повышения квалификации работников профессионального образования, включив их в активную деятельность на втором этапе, когда началась работа по созданию и введению новой квалификации "Педагог профессионального образования" на базе разработанного профессионального и образовательного стандарта. При разработке профессионального стандарта было организовано обследование квалификационных требований к преподавателю и мастеру производственного обучения. В ходе обследования было опрошено 146 человек в следующих регионах: республика Карелия, Ленинградская и Псковская области, г. Санкт-Петербург. В выборку опрошенных вошли, как учебных представители заведений, так и социальные партнеры систем ПО.

Совместно с Министерством труда и социального развития РФ был разработан профессиональный стандарт для новой профессии «Преподаватель-мастер». На основе

профессионального стандарта был разработан образовательный стандарт для базовой подготовки и переподготовки. Так, например, СОГОУ НПО «Профессиональный лицей № 9» принял участие в компоненте «Подготовка, переподготовка и повышение квалификации мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин», результатом которого явилась разработка методических материалов по модулям: «Мониторинг качества профессионального образования», «Организация и содержание практического обучения», «Инновационные дидактические концепции».

На основе проведенного анализа была спланирована работа по обновлению содержания образования, внесению изменений в государственные и региональные нормативные документы. Так, в Ленинградской области было разработано и утверждено Положение об отделении дополнительного профессионального образования, Программа по изучению потребностей работодателей. Вошли в практику новые формы взаимодействия социальных партнеров на уровне отрасли. Таким примером могут служить Советы по кадровой политике, создаваемые при отраслевых комитетах с участием представителей системы образования. Договоры, заключаемые органами управления образованием и органами по труду и занятости населения, наполнились новым содержанием. В республике Карелия разработаны и приняты документы, определяющие порядок взаимодействия органов управления образованием с администрациями муниципальных образований. Разработан типовой договор, разграничивающий полномочия и ответственность сторон в области профессионального образования, и определяющий направления совместной деятельности, а также порядок формирования попечительских советов и т.д.

Для обеспечения информационно-методической поддержки работы пилотных образовательных учреждений и создания условий для обучения по новым программам были созданы ресурсные центры, в ряде секторов частично решена проблема укрепления материально-технической базы образовательных учреждений.

Ресурсные центры созданы в Санкт-Петербурге, Великом Новгороде, Петрозаводске. Центры стали выполнять методические, информационные и технические функции в организации работы пилотных образовательных учреждений по разработке учебных материалов, для подготовки презентаций, обобщения и распространения опыта.

Непрерывное профессиональное образование, как новое направление проекта на втором этапе его реализации, было логическим продолжением инициатив образовательных учреждений профессионального образования по привлечению предприятий, органов управления образованием, по труду и занятости к сотрудничеству. Целью данного направления проекта стала разработка модели внедрения образования взрослых, отвечающего потребностям рынка труда, в тесном сотрудничестве с органами управления образования и занятости, а также предприятиями и учебными заведениями ПО.

Основным участником в данном направлении с европейской стороны выступила организация ЛЕРНИЯ (Швеция). Со стороны Российской Федерации участвовали: республика Карелия и Ленинградская область, а также два сектора – «Туризм» и «Деревообработка». Были разработаны курсы для взрослых по программам дополнительного профессионального образования для отраслей «Туризм» и «Деревообработка».

Опыт и результаты проекта обобщены и изданы в виде серии модульных учебных пособий для руководителей образовательных учреждений профессионального образования «Развитие профессиональной школы». Серия состоит из 5 модулей, посвященных актуальным управленческим проблемам:

Модуль 1 - «Планирование деятельности профессионального образовательного учреждения»;

Модули 2-3 - «Развитие социального партнерства и изучение рынка труда»;

Модуль 4 - «Организация работы образовательного учреждения по обновлению содержания профессиональной подготовки».

Модуль 5 - «Организация обучения взрослых в профессиональном образовательном учреждении».

В российско-шведском компоненте «Непрерывное профессиональное образование» принимал участие СОГОУ НПО «Профессиональный лицей № 9». Результатом компонента явилась разработка учебных планов, программ и учебно-методической документации по модульному обучению взрослого населения по профилю «Обувщик по ремонту обуви». Смоленский промышленно-экономический колледж разработал учебные курсы и модульные учебные пособия для руководителей ПО «Развитие профессионального образования» по основным направлениям проекта – «Социальное партнерство и изучение рынка труда», «Планирование деятельности образовательного учреждения профессионального образования», «Организация работы образовательного учреждения по обновлению содержания профессиональной подготовки», «Организация обучения взрослых в образовательном учреждении профессионального образования».

Ряд учебных заведений успешно использует технологию «Учебные фирмы», которая была введена в учебный план с 1998 г. благодаря российско-голландско-австрийскому проекту «Учебные фирмы в Санкт-Петербурге». В результате этой инициативы была создана сеть учебных фирм, действующая при поддержке Центрального офиса.

В проекте была решена задача усиления роли региональных органов управления образованием в развитии региональной политики. Процесс регионализации управления системой ПОО и передачи некоторых полномочий от федерального уровня региональному привел к активизации деятельности органов управления в проекте. По этой причине в рамках проекта реализовывалась программа поддержки развития региональной политики профессионального образования, объединившая федеральные и региональные органы управления. Логическим завершением программы стало создание планов развития систем начального профессионального образования регионами, участвующими в проекте. Все планы имеют единый формат, содержат оценку исходной ситуации, систему целеполагания, анализ предпосылок, способствующих и препятствующих достижению целей. В планах определены конкретные сроки и этапы их реализации, конечные и промежуточные результаты, перечень утвержденных направлений и конкретных мероприятий по достижению целей, система индикаторов для мониторинга реализации планов, распределение исполнителей и ответственных лиц по каждому этапу, объем материальных ресурсов, выделяемых на достижение целей.

Эти планы:

- являются инструментом реализации уже имеющихся в регионах стратегий развития начального профессионального образования;
- представляют собой алгоритм согласованных действий всех заинтересованных сторон по совершенствованию системы начального профессионального образования в соответствии со стратегическими целями социально-экономического развития региона;
- выступают составным элементом общей программы развития образования как одного из важнейших направлений социальной политики в регионе;
- имеют в своей структуре муниципальный компонент как уровень непосредственной реализации стратегии социально-экономического развития региона.

В ходе проекта дважды осуществлялась его независимая экспертиза:

- В 1998 г. по итогам первого этапа. Экспертизу проекта осуществляла комиссия в составе представителей Минобразования России и Минтруда России, а также европейский эксперт.

*Каталог с описанием образцов наиболее эффективных и устойчивых результатов, полученных в ходе международных проектов.*

- В 2000 г. в форме самооценки по результатам анкетирования. В экспертизе приняли участие 300 человек, из них 9 – представители федеральных органов управления.

Информация о результатах экспертизы и ходе реализации проекта в 2000 г. была направлена письмом Минобразования России в органы управления образованием субъектов Российской Федерации для использования в практической работе.

Одним из основных средств распространения информации о проекте в течение ряда лет был его сайт, на котором находился весь перечень публикаций проекта (уже не существует).

Распространение результатов проекта началось с первого этапа его реализации и осуществлялось по следующим направлениям:

- Внутри пилотных учебных заведений - для обеспечения устойчивости результатов на уровне образовательного учреждения;
- Среди партнерских учебных заведений, не принимавших участия в проекте. На втором этапе проекта каждое пилотное учебное заведение заключило договор о сотрудничестве, по крайней мере, с одним учебным заведением схожего профиля;
- Среди учебных заведений других регионов в рамках проекта ТАСИС-Бистро;
- Внутри каждого региона-участника проекта на методических семинарах для директоров образовательных учреждений по вопросам изучения потребностей работодателей, обновления содержания учебных программ и учебных планов, развития социального партнерства;
- Между регионами на семинарах по вопросам управления системой профессионального образования;
- На другие учебные заведения и регионы через взаимодействие с другими международными проектами (проект «Делфи», Мега-проект, проект Всемирного Банка);
- Размещение информации проекта на сайте;
- Разработка пособий и методических материалов по итогам проекта, публикации в профессиональных журналах и газетах о его результатах.