



Развитие сектора образования Омской области

Целевая программа

18 марта 2013 г.

Конфиденциально

Программа развития образования – составная часть Стратегии развития Омской области до 2025 года, которую готовит Strategy Partners Group



Цели и задачи программы развития образования Омской области

Цели программы

- Улучшение качества жизни населения Омской области
- Обеспечение роста конкурентоспособности экономики региона

Задачи программы

1. Обеспечение доступности качественного образования
2. Повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных на региональном рынке труда
3. Развитие кадрового потенциала региональной системы образования
4. Модернизация организационно-экономических и финансовых механизмов управления региональной системой образования
5. Создание механизмов взаимодействия и координации деятельности рынка труда и системы профессионального образования

1

Оценка текущего состояния сектора

- Границы сектора
- Вклад сектора в экономику области
- Конкурентоспособность

2

Сильные и слабые стороны

3

Возможности и угрозы

4

Стратегия

5

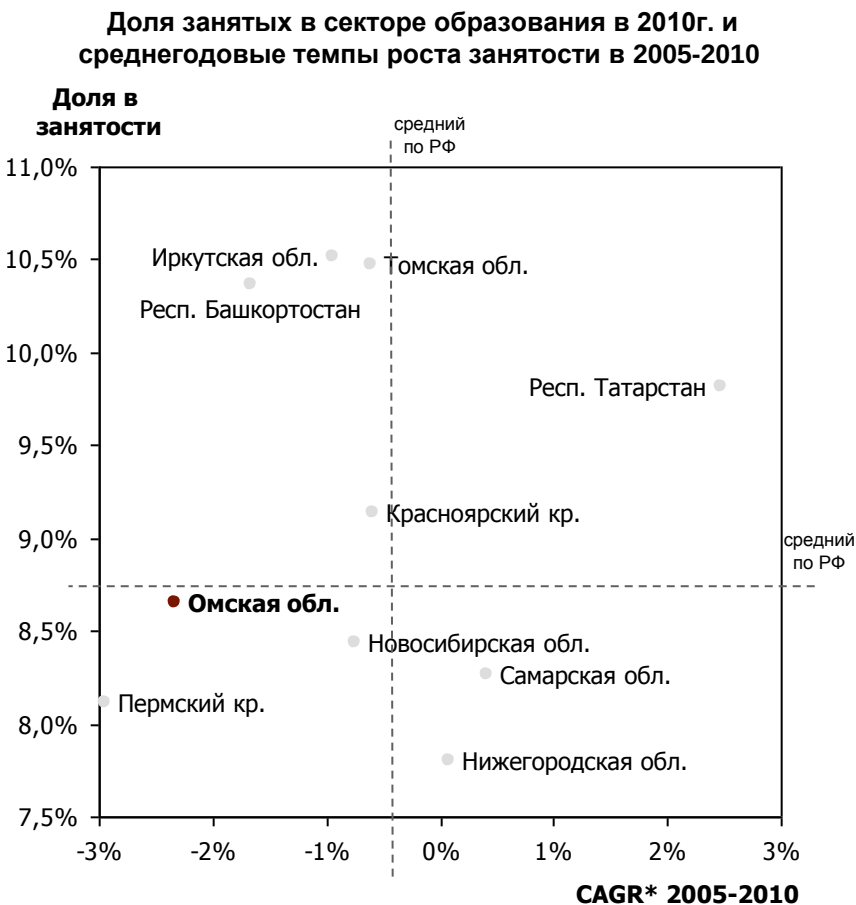
Портфель стратегических инициатив

Границы сектора



Важность сектора для экономики Омской области

Вклад сектора образования в занятость соответствует среднему уровню по РФ



Конкурентоспособность Омской области по критерию доступности людских ресурсов низкая*

Рынок труда

Доступность инженеров и технических специалистов

22

Доступность квалифицированных рабочих

20

Доступность специалистов для непроизводственных подразделений

12

Доступность менеджеров высшего звена с опытом

25

Влияние на процессы увольнения со стороны властей

16

Образование

Общеобразовательные средние школы

16

Уровень подготовки выпускников учреждений среднего профессионального образования

20

Уровень подготовки выпускников высших учебных заведений

10

Затраты на повышение квалификации сотрудников и развитие персонала

20

Сотрудничество с образовательными учреждениями в области подготовки специалистов

12

* Позиция в рейтинге из 30 по указанным параметрам

Источники: Справочник «Регионы России. Социально-экономические показатели», Доклад о конкурентоспособности регионов 2012г., аналитика Strategy Partners Group

Омская область отстает от среднего по России уровня доступности специалистов и подготовки кадров

Доступность специалистов

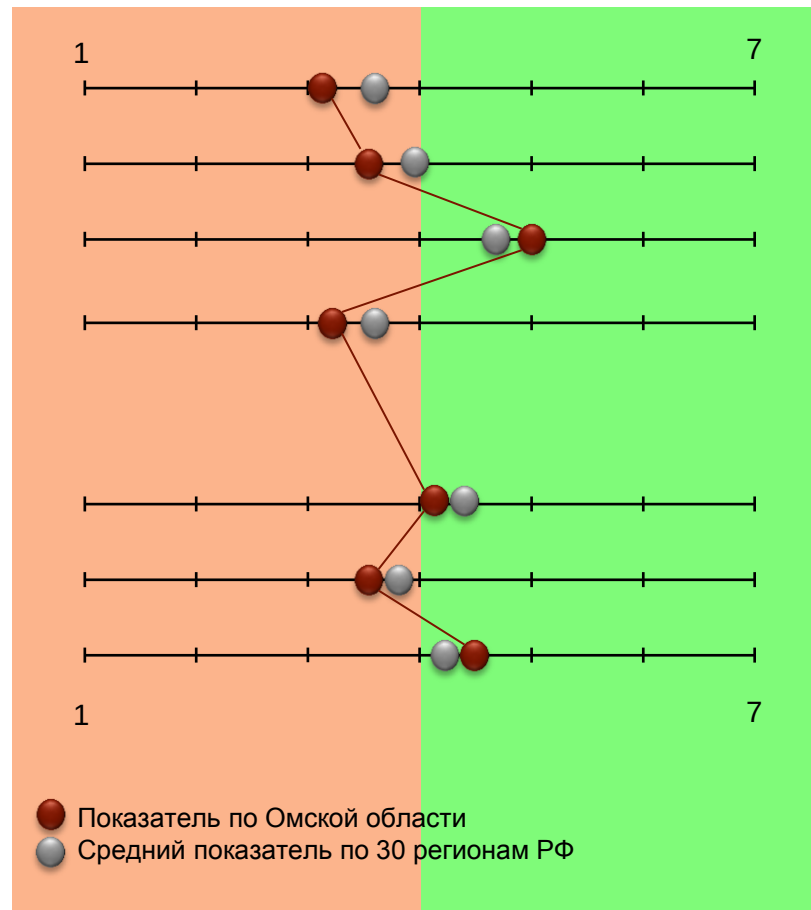
- Доступность менеджеров высшего звена с опытом
- Доступность инженеров и технических специалистов
- Доступность специалистов для непроизводственных подразделений
- Доступность квалифицированных рабочих

Качество подготовки

- Общеобразовательные средние школы
- Уровень подготовки выпускников учреждений среднего профессионального образования
- Уровень подготовки выпускников высших учебных заведений

Доступность и качество подготовки специалистов

Очень плохое Плохое Хорошее Очень хорошее



Хуже

Лучше

1

Оценка текущего состояния сектора

2

Сильные и слабые стороны

- Интегральная оценка сильных и слабых сторон сектора
- Описание сильных и слабых сторон кластера

3

Возможности и угрозы

4

Стратегия

5

Портфель стратегических инициатив

Сильные и слабые стороны системы общего образования Омской области

Сильные стороны

- Активный возврат, реконструкция и ввод новых зданий учебных заведений, повышение интенсивности обновления основных фондов
- Достаточно высокий уровень текущей обеспеченности преподавательским составом

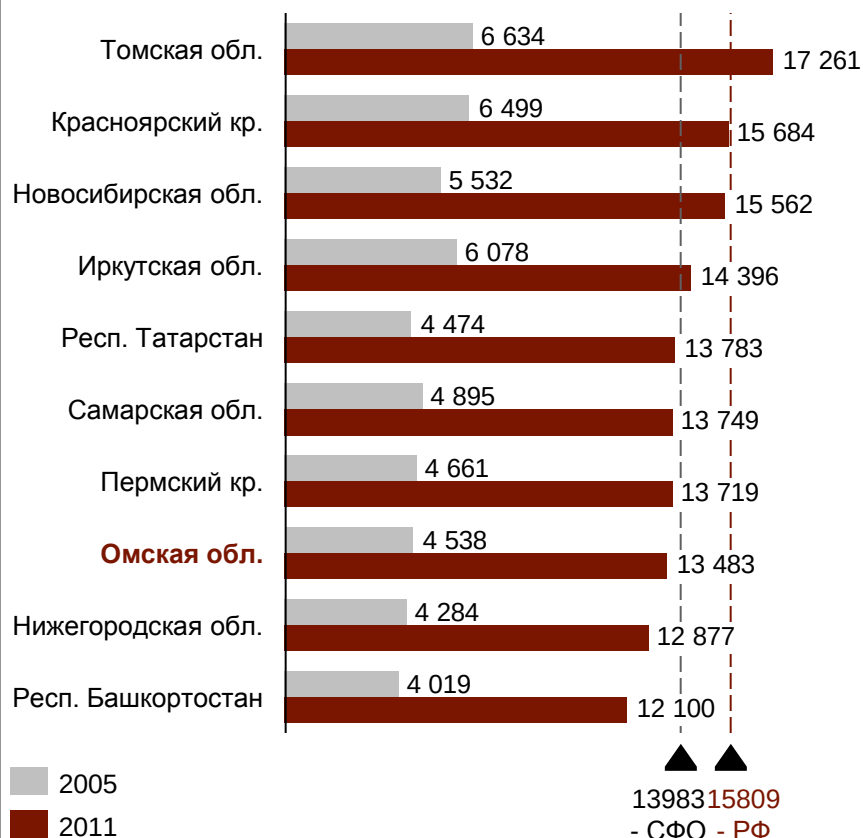
Слабые стороны

- Низкий уровень заработной платы в регионе, в частности, в секторе общего образования
- Недостаточное использование потенциала ГЧП в образовании
- Низкий уровень охвата дошкольным образованием
- Отсутствие налоговых льгот для негосударственных ОУ, высокое административное давление (проверки, несбалансированные требования отчетности)
- Отсутствие свободных площадей для развития образовательных учреждений
- Высокая загруженность педагогов школ
- Высокие расходы на содержание изношенной инфраструктуры

Зарботная плата работников образования Омской области находится на относительно низком уровне по сравнению с другими регионами

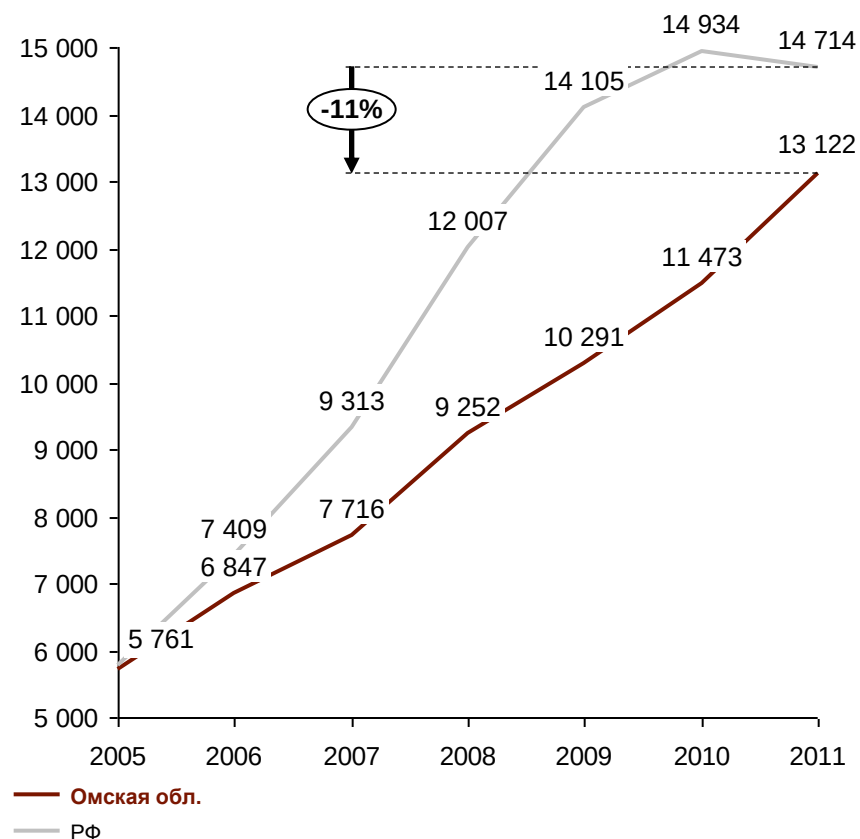
Зарботная плата работников образования области значительно ниже среднероссийского уровня

Зарботная плата работников образования в 2005/2011, руб.



Разрыв между уровнем ЗП в образовании в области и по РФ нарастал с 2005г.

Среднемесячная начисленная заработная плата работников образования 2005-2011, в руб. 2011г.



Охват услугами дошкольного образования недостаточный по сравнению с другими регионами

В Омской области наблюдается самый низкий охват детей услугами ДОО...

Охват детей в возрасте 1-7 лет дошкольными учреждениями в 2005/2010, %



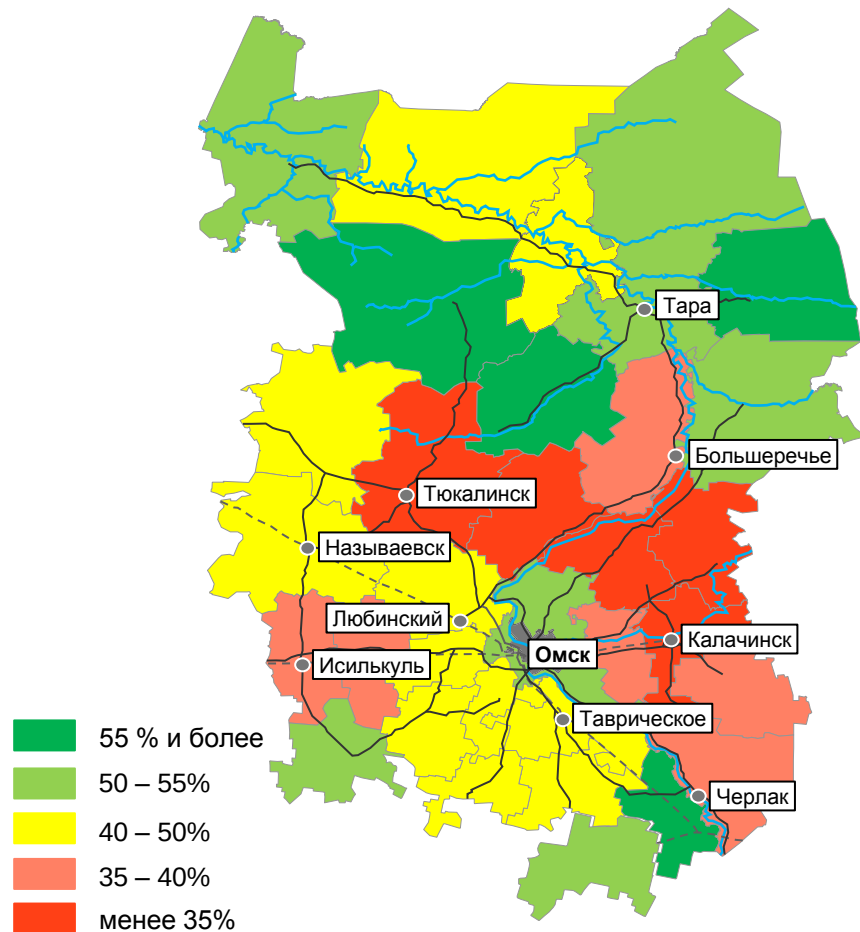
... при этом нехватка кадров не является основной проблемой

Обеспеченность педагогическим составом в 2008, на 1000 детей

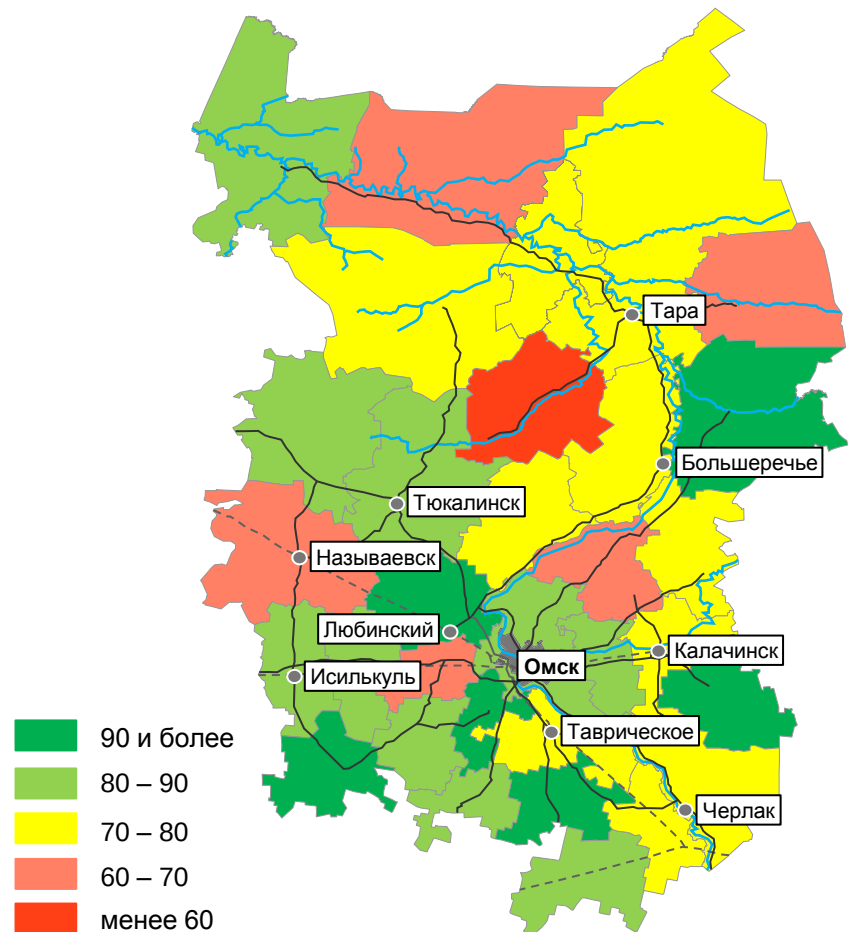


В отдельных районах охват дошкольным образованием не достигает 35%: в Тюкалинском, Саргатском, Горьковском, Нижнеомском и Калачинском

Охват детей услугами дошкольных образовательных учреждений, %



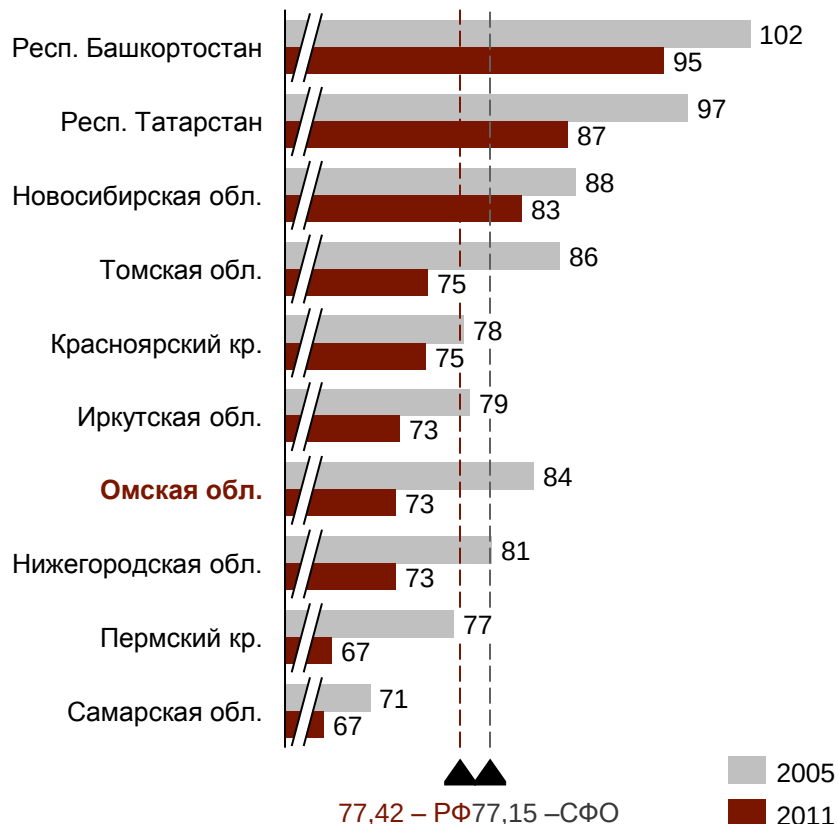
Количество педагогов на 1000 воспитанников (1-6 лет), чел.



В Омской области растет нагрузка на преподавателей школ, в том числе, в сельской местности

Нагрузка на преподавателей школ возрастает

Соотношение кол-ва преподавателей к числу учащихся в 2005/2011г., на 1000 учащихся



В сельских школах данная тенденция сохраняется

Нагрузка на 1 педагога в сельских школах РФ в 2005/2011



Сильные и слабые стороны профессионального образования Омской области

Сильные стороны

- Полный охват сетью региональных и федеральных (филиалы) ВУЗов
- Качественный кадровый состав учреждений СПО
- Низкая доля зданий ОУ, требующих капитального ремонта
- Активная работа по организации олимпиад, научно-практических конференций и конкурсов школьников и учащихся НПО/СПО, студентов и аспирантов на региональном уровне
- Высокий спрос со стороны предприятий на качественных специалистов, в частности, технического профиля
- Рост объема инвестиций в развитие образования

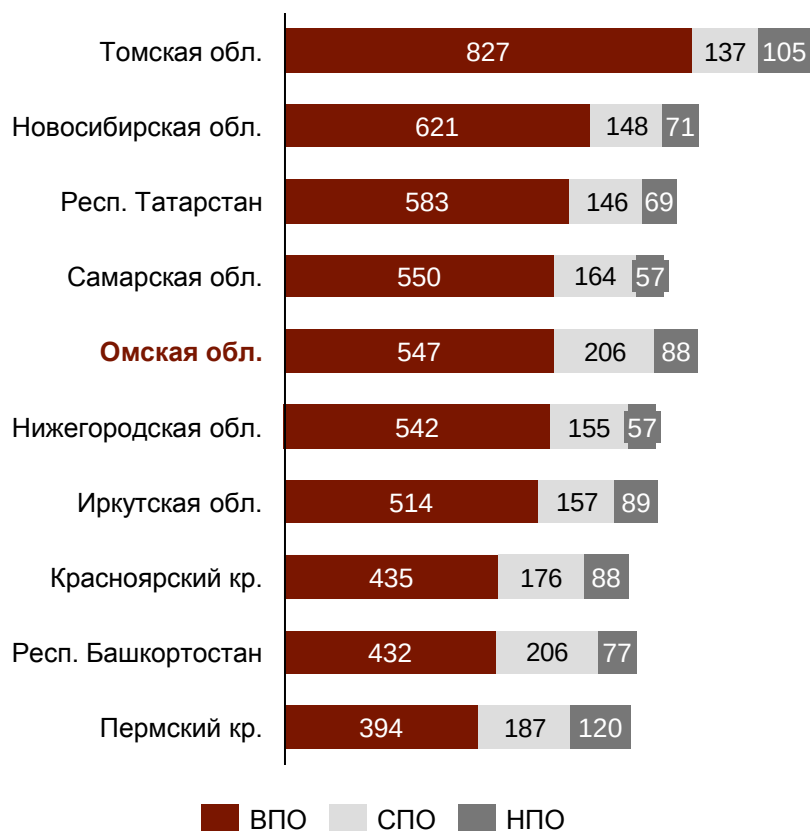
Слабые стороны

- Слабое участие предприятий в формировании программ и квалификационных требований к специалистам
- Неразвитая система планирования потребности и формирования гос. заказа на специалистов
- Низкий уровень заработной платы в регионе, в частности, в секторе проф. образования
- Низкая эффективность системы профориентации
- Старение, снижение квалификации кадрового состава
- Недостаточное использование потенциала ГЧП
- Частые проверки и отчетность, отсутствие налоговых льгот для негосударственных образовательных учреждений
- Низкий уровень кооперации между учебными заведениями

Развитие профессионального образования в регионе находится на среднем уровне, однако доля выпуска по целевому набору остается низкой

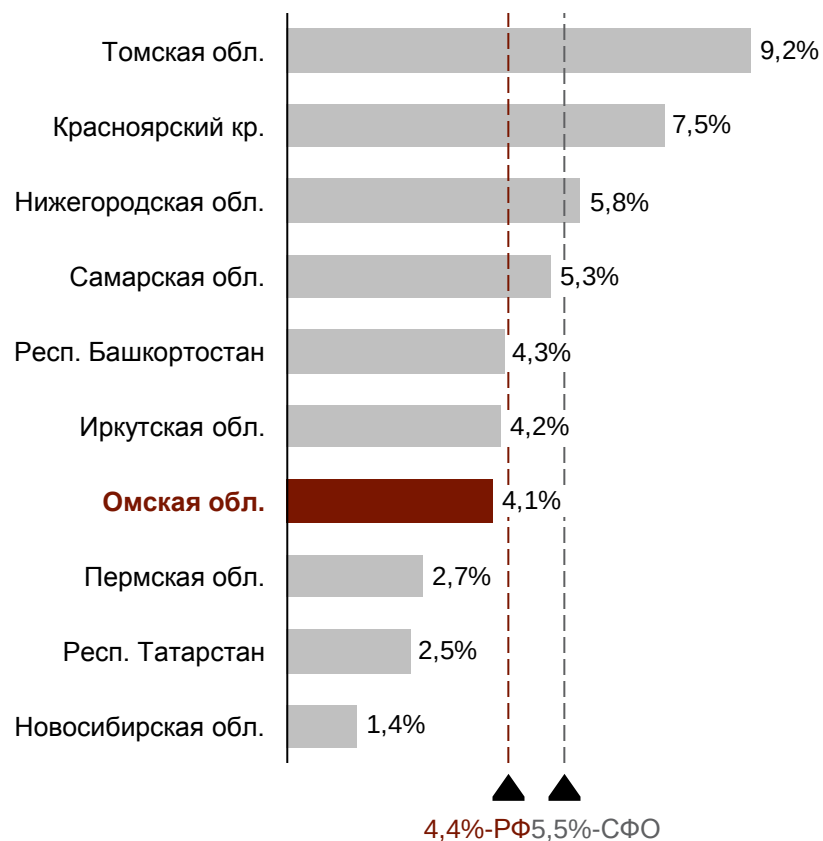
Численность учащихся УПО в общей численности населения региона находится на среднем уровне

Численность студентов УПО по уровням в 2010, на 10000 чел.



Доля выпуска специалистов по целевому набору невысока относительно других регионов

Доля выпуска специалистов в рамках целевой подготовки в 2007/2008гг., %



Структура выпуска специалистов ВУЗов не сбалансирована, уровень выпуска специалистов по ключевым направлениям остается низким

В выпуске преобладают экономические специальности, выпуск технических специалистов недостаточен

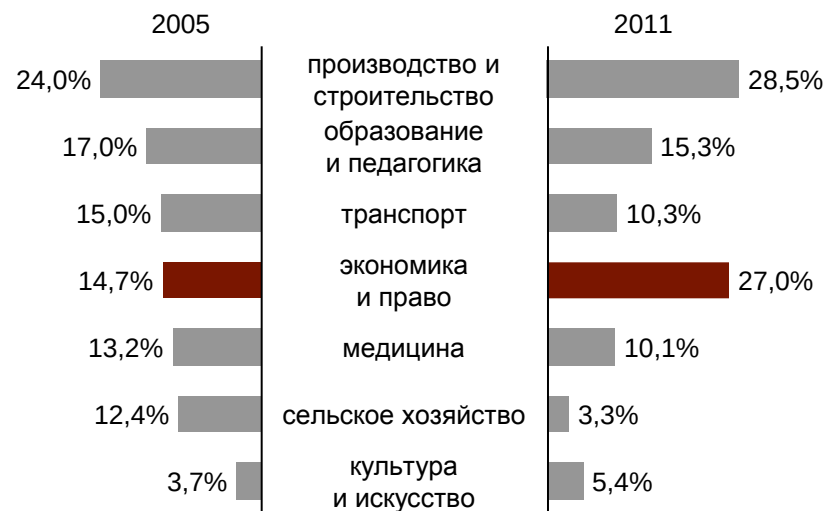
Структура выпуска ВУЗов
по видам деятельности в 2011, %



- Система профессионального образования Омской области характеризуется дисбалансом структуры выпуска специалистов и потребностей региональной экономики
- Опрос руководителей крупнейших компаний области выявил нехватку квалифицированных инженеров и технических специалистов, при этом гуманитарные направления составляют до 40% всего выпуска вузов в 2011г.

Доля выпуска специалистов экономических специальностей возрастает

Структура подготовки специалистов
в ССУЗах, 2011-2012



- В среднем профессиональном образовании растет доля выпуска специалистов экономического профиля, слабо востребованных на региональном рынке труда
- Координация выпуска с потребностями по уровню квалификации специалистов также слабая: согласно оценкам Министерства труда Омской области, на сегодняшний день 48% выпуска специалистов в 2012г. составили выпускники вузов, при этом потребность региона в квалифицированных специалистах - 24% от общей потребности в кадрах

Техническая оснащённость и обеспеченность педагогами в начальном профессиональном образовании находятся на среднероссийском уровне

Уровень квалификации преподавателей учреждений НПО средний

Доля преподавателей учреждений НПО, имеющих высшее образование 2008, %



Учреждения НПО области отстают от регионов сравнения по уровню технической оснащённости

Число ПК, используемых в учебных целях, на 100 учащихся НПО, 2009



1

Оценка текущего состояния сектора

2

Сильные и слабые стороны

3

Возможности и угрозы

- Интегральная оценка возможностей и угроз для развития сектора
- Описание возможностей и угроз для развития сектора

4

Стратегия

5

Портфель стратегических инициатив

Возможности и угрозы для развития образовательного сектора Омской области

Возможности

- Вовлечение частного капитала в финансирование сектора образования
- Создание специализированных ОУ
- Создание многопрофильных районных школ
- Расширение горизонтальной и вертикальной кооперации между учебными заведениями, создание единых ресурсных центров, интеграция программ по уровням
- Расширение сотрудничества между ВУЗами и предприятиями по организации профориентации, формированию образовательных программ и целевому набору
- Вовлечение частного капитала в финансирование сектора образования, использование мех-мов ГЧП
- Включение учебных заведений в технологические цепочки
- Расширение кооперации между учебными заведениями, создание единых ресурсных центров, интеграция программ, расширение международного сотрудничества
- Сотрудничество с предприятиями при формировании набора и образовательных программ
- Спрос на дистанционные программы переподготовки
- Разработка программ повышения производительности занятых в ключевых секторах

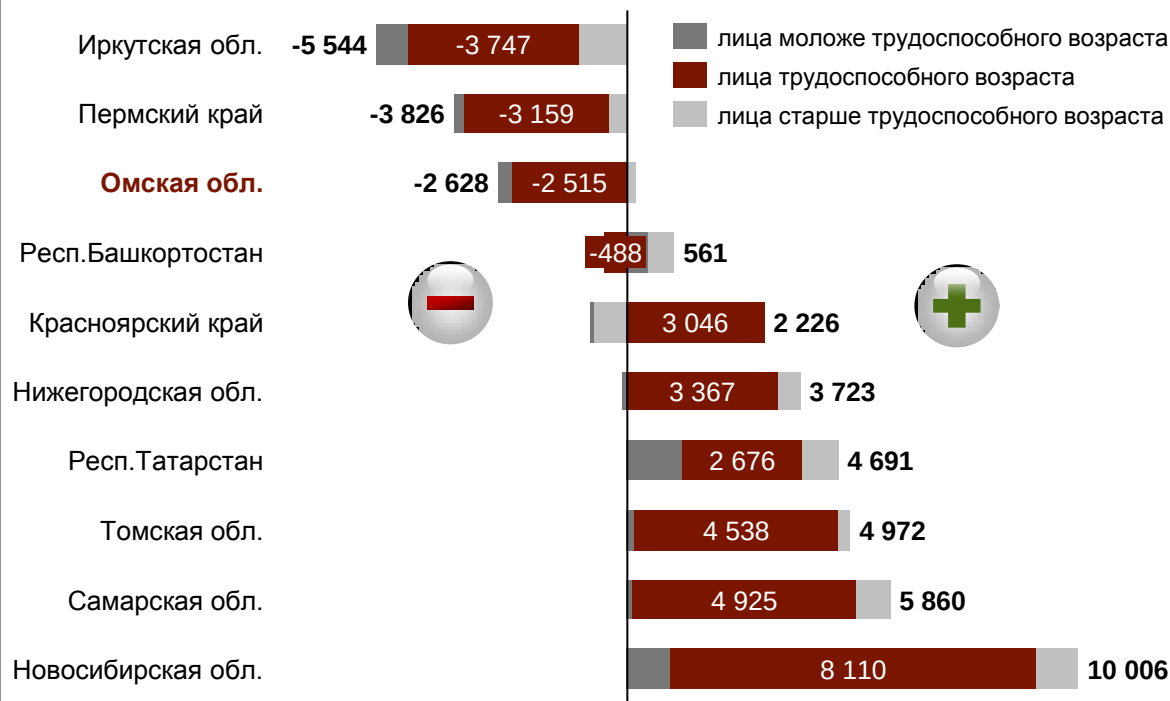
Угрозы

- Низкое качество жизни в регионе, в особенности, в сельской местности
- Риски возрастающего дефицита педагогов и мест в начальных классах с ростом рождаемости
- Нестабильность законодательства
- Низкий уровень развития высокотехнологичных производств, отсутствие инновационного спроса (сдерживает развитие науки)
- Повышение стоимости профессионального образования для населения
- Снижение качества жизни в регионе, особенно в сельской местности
- Рост конкуренции за талантливых студентов с Новосибирском и Томском
- Наличие непрофильных образовательных программ
- Снижение популярности НПО и СПО за счет низкого социального статуса специалистов
- Эмиграция населения из региона

Старение кадрового состава учреждений области и значительный отток трудоспособного населения в другие регионы угрожает потерей компетенций

В структуре миграционного оттока преобладает население трудоспособного возраста, составляющего основу кадрового потенциала региона

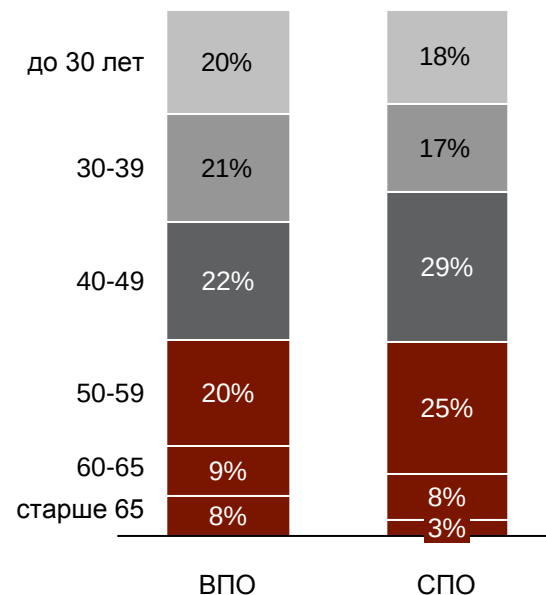
Уровень миграции населения, чел., 2011



- Омская область конкурирует с более развитыми регионами за квалифицированные кадры
- По отдельным специальностям до 18% выпускников ВУЗов в течение 3 лет после выпуска выбирают местом работы Новосибирск, Екатеринбург, Москву, Тюмень и др.

Старение кадрового состава ведет к потере ключевых компетенций

Возрастная структура занятых в сфере образования, 2007

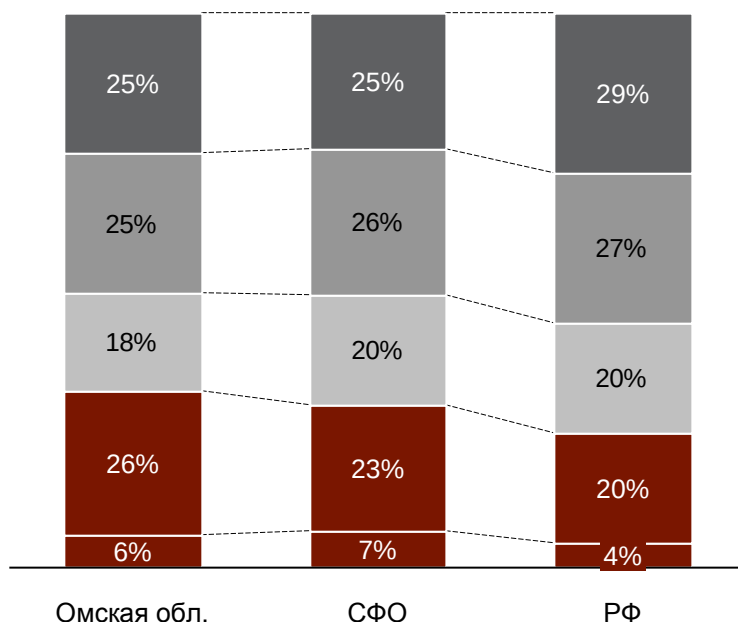


- Около 40% педагогического состава учреждений СПО и ВПО – предпенсионного возраста и пенсионеры

Спрос на образовательные услуги со стороны населения растет и потенциал развития профессионального образования значителен

В структуре занятости велика доля специалистов, не имеющих профессионального образования

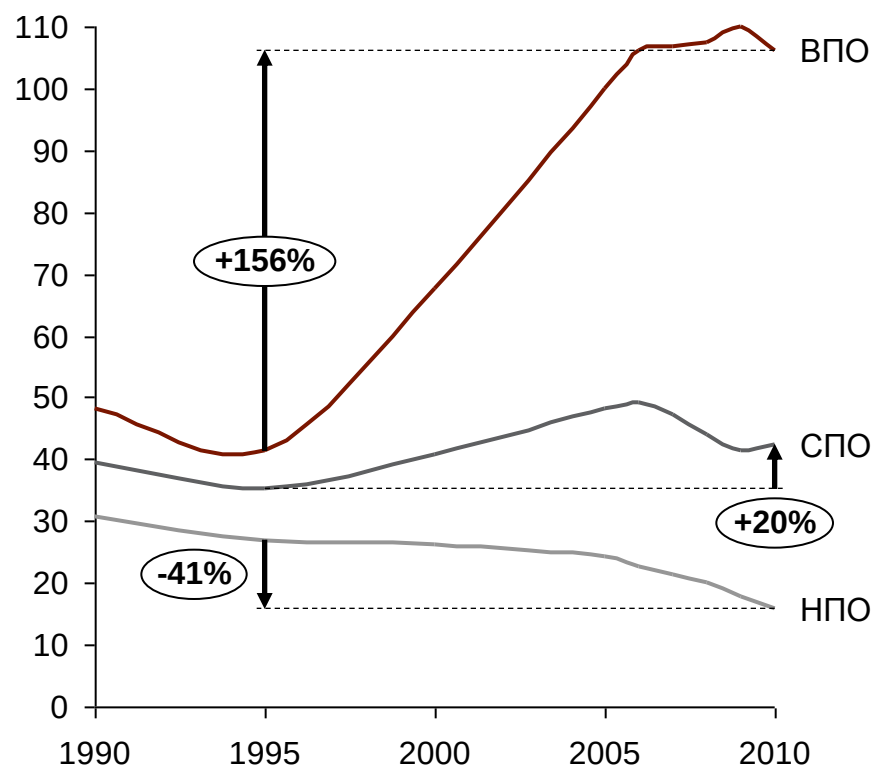
Структура занятости по уровню образования в 2010, %



- ВПО и послевузовское
- СПО
- СПО
- среднее полное
- осн.общее (9кл.) и ниже

В последнее двадцатилетие наблюдается рост спроса на проф.образование с повышением его уровня

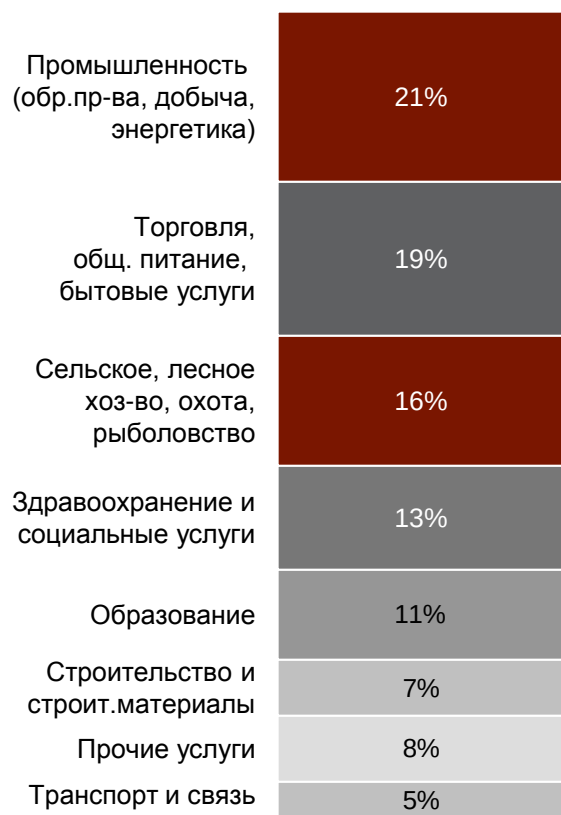
Численность учащихся в учреждениях профессионального образования по уровням, 1995-2010



Предприятия приоритетных секторов испытывают острую потребность в квалифицированных кадрах

Нехватка кадров наблюдается в базовых отраслях экономики: с/х и обрабатывающих производствах

Потребность в работниках, выявленная по результатам мониторинга потребности в кадрах, %



Дефицит кадров испытывает также третичный сектор экономики

Потребность в работниках по видам деятельности, заявленная в центр занятости в 2011г., % от общей потребности



1 Оценка текущего состояния сектора

2 Сильные и слабые стороны

3 Возможности и угрозы

4 **Стратегия**

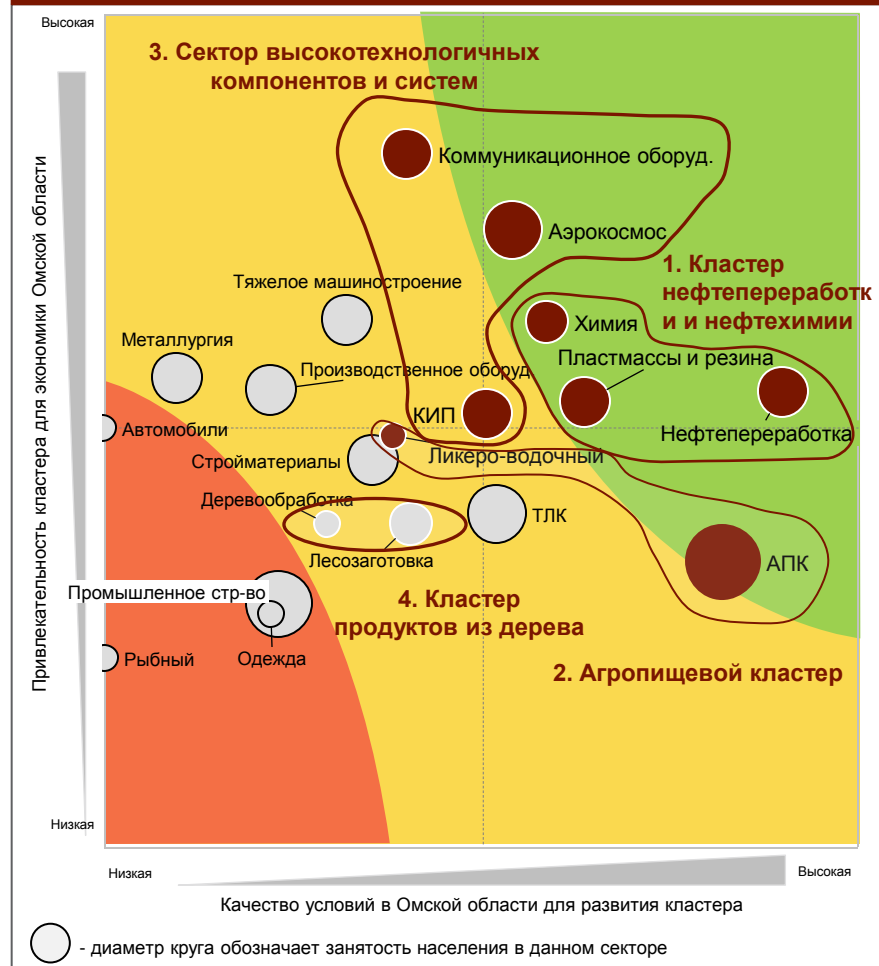
- Видение будущего развития сектора
- Целевые показатели реализации программы

5 Портфель стратегических инициатив

Стратегические приоритеты

Система образования в регионе должна быть выстроена по кластерному принципу для поддержки приоритетных кластеров

Определение приоритетных кластеров



Перечень приоритетных кластеров

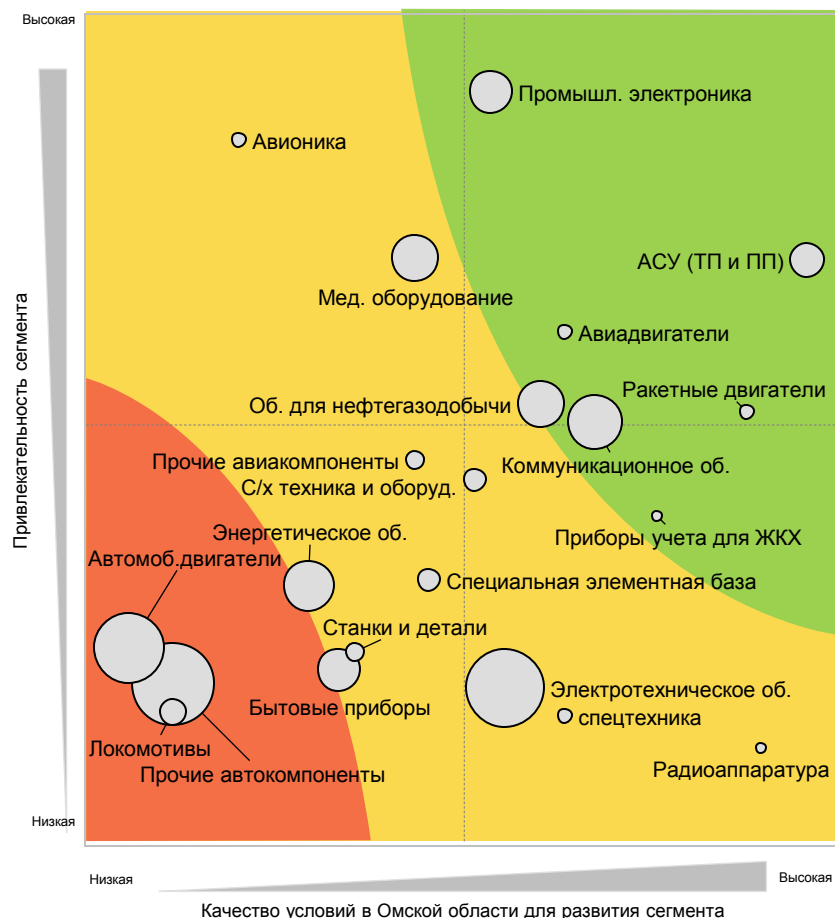
1. Кластер нефтепереработки и нефтехимии
 - Нефтепереработка
 - Химия
 - Пластмассы и резина
2. Агропищевой кластер
 - АПК (с/х, пищевой)
 - Ликеро-водочный
3. Сектор высокотехнологических компонентов и систем
 - Коммуникационное оборудование
 - Аэрокосмос
 - Контрольно-измерительные приборы
4. Кластер продуктов из дерева
 - Лесозаготовка
 - Деревообработка

Приоритеты второго уровня:

1. Сектор инжиниринга и промышленного строительства
2. Транспортно-логистический сектор

Внутри каждого кластера были определены приоритетные сегменты, развитие которых должно быть поддержано системой образования и науки

Определение приоритетных сегментов внутри кластера высокотехнологичных компонентов и систем



Примечание – размер круга отражает объем российского рынка

Источник: анализ Strategy Partners Group

Перечень приоритетных сегментов

Уровень приоритета сегмента

1. Промышленная электроника
2. АСУ (ТП и ПП)
3. Авиадвигатели
4. Ракетные двигатели
5. Оборудование для нефтегазодобычи
6. Коммуникационное оборудование
7. Приборы учета для ЖКХ
8. Медицинское оборудование
9. Авионика
10. Прочие авиакомпоненты
11. С/х техника и оборудование
12. Специальная элементная база
13. Электротехническое оборудование
14. Радиоаппаратура
15. Энергетическое оборудование
16. Спецтехника
17. Станки и детали
18. Бытовые приборы
19. Автомобильные двигатели
20. Прочие автокомпоненты
21. Локомотивы

Видение будущего развития сектора образование

**Доступное образование
для всех**

**Соответствие
потребностей рынка и
возможностей системы
образования**

**Современное и
конкурентоспособное
образование**

2012г.

2015 г.

2020 г.

2025 г.

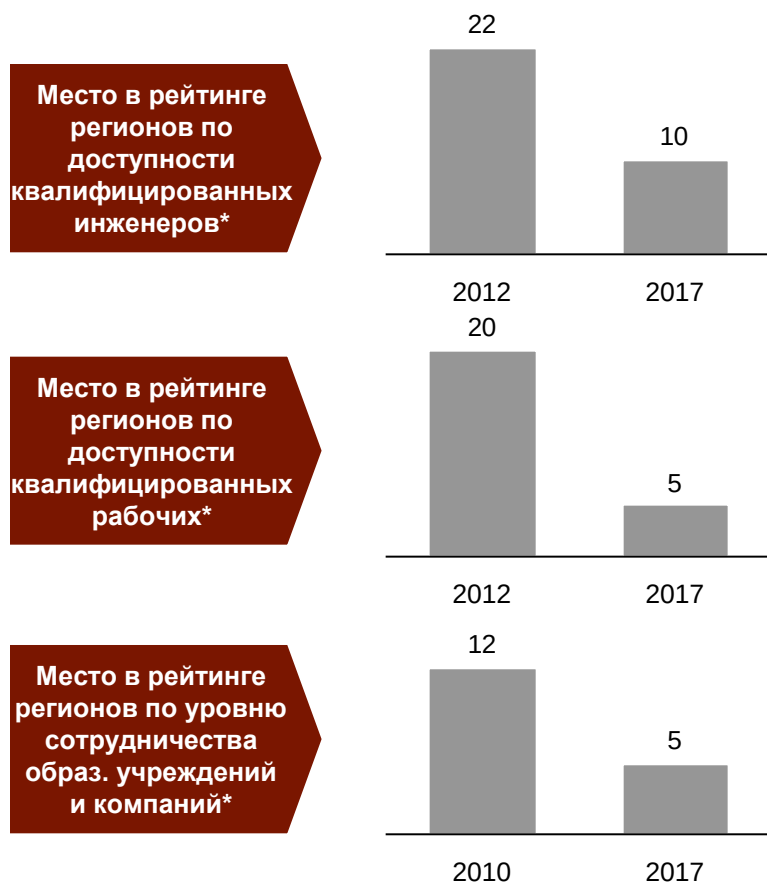
Точки роста

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Создание новых современных вузов/ссузов совместно с лидирующими иностранными ОУ Развитие профориентации Обновление образовательных программ Активизация участия предприятий в образовательном процессе Создание Электронного университета Создание образовательных кластеров Улучшение качества прогнозирования потребности в кадрах | <ul style="list-style-type: none"> Оптимизация сети и создание образовательных комплексов Развитие в регионе дуального обучения Привлечение частного капитала и использование потенциала ГЧП для развития образования Развитие преподавательского состава | <ul style="list-style-type: none"> Глобальная конкурентоспособность системы образования региона Общее образование, соответствующее международным стандартам Доступное дошкольное образование, закладывающее потенциал развития региона |
|--|---|---|

Приоритеты с точки зрения региональной власти

- | | | |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Развитие образовательной и транспортной инфраструктуры Обновление образовательных программ и кадров Раннее планирование и прогнозирование потребностей рынка | <ul style="list-style-type: none"> Приведение в соответствие структуры рынка труда и возможностей образовательной системы Интеграция в образовательные рынки регионов Сибири и стран Центральной Азии | <ul style="list-style-type: none"> Интеграция в глобальное образовательное пространство Значительное улучшение качества и актуальности образовательных программ и кадров |
|--|---|--|

Общие показатели развития сектора*



Показатели, специфичные для сектора



Рейтинг конкурентоспособности регионов России, подготавливаемый ВЭФ

Источники: аналитика Strategy Partners Group

1 Оценка текущего состояния сектора

2 Сильные и слабые стороны

3 Возможности и угрозы

4 Стратегия

5 Портфель стратегических инициатив

- Оценка стратегических инициатив
- Портфель стратегических инициатив, выявление приоритетов
- Детальное описание каждой стратегической инициативы

Целевая программа «Развитие сектора образование»

Приоритетные инициативы по развитию сектора		Финансирование 2013-2017
1	Привлечение в регион ведущих мировых ВУЗов/ССУЗов. Обеспечение создания совместных образовательных учреждений	~500 млн. руб.
2	Оптимизация сети учреждений начального/среднего общего образования. Обеспечение равного доступа к качественному общему образованию для всех жителей региона	~78 млн. руб.
3	Обеспечение доступности дошкольного образования. Использование механизмов государственно-частного партнерства для решения проблем доступности детских садов.	~140 млн. руб.
4	Развитие кадров региональной системы общего образования. Снижение нагрузки, создание эффективного контракта и стимулирование профессионального роста педагогов	~200 млн. руб.
5	Развитие кадрового потенциала региона. Развитие механизмов профориентации и поддержки одаренных детей, переход на индивидуальные образовательные маршруты	~90 млн. руб.
6	Повышение эффективности администрации и законодательства в общем образовании. Обеспечение снижения количества проверок ОУ, унификация требований к отчетности	-
7	Внедрение эффективных механизмов хозяйствования. Передача непрофильных активов ОУ, повышение эффективности хозяйствования	~40 млн. руб.
8	Создание механизмов взаимодействия и координации деятельности рынка труда и системы профессионального образования. Разработка новой методики прогнозирования потребности в кадрах, внедрение дуальной системы обучения	~331,8 млн. руб.
9	Повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных на региональном рынке труда. Продвижение приоритетных специальностей среди потенциальных абитуриентов	~268,8 млн. руб.
10	Формирование эффективной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования. Переход на секторную организацию системы проф. образования	~400 млн. руб.
11	Развитие кадров региональной системы профессионального образования. Создание ресурсных центров, организация переподготовки преподавателей	~202 млн. руб.
12	Создание механизма непрерывного обновления образовательных программ и модернизация системы оценки качества проф.образования. Формирование новых образовательных программ и стандартов	~114,7 млн. руб.
13	Модернизация организационно-экономических и финансовых механизмов управления региональной системой проф.образования. Привлечение внебюджетных источников финансирования, реализация синергии в сокращении затрат	~40 млн. руб.
Общий объем финансирования по программе		~2 405,3 млн. руб.

Описание инициативы №1 «Привлечение в регион ведущих мировых ВУЗов / ССУЗов»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Привлечение в регион ведущих мировых учреждений проф. образования способно значительно увеличить привлекательность региона как места для инвестиций

Целевая группа

- Лидирующие международные ОУ проф. образования, прежде всего технического профиля

Цели

- Увеличение инвестиционной привлекательности региона
- Рост качества технического образования
- Снижение дефицита квалифицированных кадров

Ключевые мероприятия

- Поиск и анализ иностранных партнеров для создания новых ОУ проф. образования
- Проведение переговоров о создании новых ОУ
- Заключение соглашения о создании ОУ
- Определение схемы финансирования проекта, в том числе с привлечением банков развития
- Создание образовательных программ для новых ОУ
- Подбор и переобучение преподавателей для новых ОУ
- Создание (в т.ч. строительство при необходимости) и запуск новых ОУ проф. образования
- Использование новых ОУ для продвижения региона среди потенциальных инвесторов

Описание инициативы №2 «Оптимизация сети учреждений начального/среднего общего образования»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Существующая сеть школ в регионе организована неоптимальным образом

Целевая группа

- Учреждения начального и среднего общего образования Омской области

Цели

- Оптимизация размещения учреждений общего образования и создание необходимой инфраструктуры для обеспечения доступности их услуг
- Оптимизация загрузки сети общеобразовательных учреждений
- Обеспечение координации работы сети с перспективными потребностями региональной экономики

Ключевые мероприятия

- Решение проблемы малокомплектных школ: оптимизация затрат на содержание школы/транспортировку учащихся, изыскание альтернативных форм организации малокомплектных школ
- Создание транспортной инфраструктуры для организации доступа детей к учебным заведениям
- Привлечение преподавательского состава в районные, сельские школы
- Расширение спектра услуг учреждений доп. образования в рамках реализации ФГОС
- Перераспределение контингента детей между учреждениями за счет выравнивания качества образовательных услуг
- Повышение эффективности планирования городской застройки
- Создание многопрофильных школ для реализации программ обучения, ориентированных на приоритетные направления развития региональной экономики

Описание инициативы №3 «Обеспечение доступности дошкольного образования»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Низкая доступность дошкольного образования в регионе, длительные очереди на устройство в детские сады

Целевая группа

- Учреждения дошкольного образования Омской области

Цели

- Развитие инфраструктуры дошкольного образования
- Ликвидация очереди на устройство детей в детские дошкольные учреждения

Ключевые мероприятия

- Возврат зданий из частного пользования: выкуп, предоставление альтернативных вариантов
- Финансирование строительства и реконструкции существующих зданий детских садов
- Разработка различных моделей софинансирования развития сети дошкольных образовательных учреждений
- Предоставление налоговых льгот предприятиям, участвующим в развитии сети ДОУ
- Организация государственно-частных предприятий по предоставлению услуг дошкольного и дополнительного образования
- Адаптация ценовой политики частных детских садов к возможностям населения (субсидирование/налоговые льготы)
- Повышение эффективности планирования городской застройки для равномерного доступа к социальной инфраструктуре (в частности, образовательным учреждениям)

Описание инициативы №4 «Развитие кадров региональной системы общего образования»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Необходимость постоянного повышения уровня и квалификации преподавательского состава

Целевая группа

- Преподавательский состав образовательных учреждений общего образования области

Цели

- Содействие повышению квалификации преподавателей и повышение эффективности системы оценки качества преподавания
- Привлечение и удержание молодых специалистов, повышение популярности профессии, расширение штата
- Оптимизация загрузки преподавательского состава

Ключевые мероприятия

- Организация программ повышения квалификации на базе педагогических учебных заведений
- Организация программ обмена опытом и содействие работе преподавательских сообществ
- Пересмотр системы доплат за категорию и системы поощрений
- Конкурсное софинансирование программ повышения квалификации (в т.ч. за границей)
- Разработка системы критериев оценки качества знаний выпускников
- Организация контроля качества знаний со стороны школ и регулярное подтверждение категории
- Повышение заработной платы учителям, в частности, за счет стимулирующих выплат за качество и результаты деятельности
- Организация социальной рекламы с целью повышения популярности профессии педагога
- Организация целевых программ по привлечению и поддержке молодых учителей
- Создание «социального пакета» молодого преподавателя
- Меры по снижению загрузки преподавателей (ограничение загрузки, новые образовательные методики, индивидуальные маршруты, и др.)

Описание инициативы №5 «Развитие кадрового потенциала региона»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Необходимость развития кадрового потенциала региона и оптимального выявления и развития талантливых и одаренных детей

Целевая группа

- Учащиеся учреждений общего образования региона

Цели

- Создание системы выявления и развития одаренных детей
- Повышение интереса и мотивации к обучению через организацию развивающих мероприятий и поддержку талантов

Ключевые мероприятия

- Организация программ поддержки талантливых детей
- Организация заочных школ для одаренных детей при ведущих вузах
- Организация конкурсов, олимпиад, конференций на областном уровне, участие в подобных мероприятиях на межрегиональном и международном уровне
- Организация перехода на индивидуальные образовательные маршруты
- Методическое обновление образовательных программ, развитие новаторских методик
- Организация работы по выделению и привлечению учащихся, имеющих интерес и задатки для занятия рабочими профессиями

Описание инициативы №6 «Повышение эффективности администрации и законодательства в общем образовании»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Необходимость эффективной и прозрачной работы государственных органов в сфере образования

Целевая группа

- Администрация области

Ключевые мероприятия

- Обеспечение четкого соблюдения законодательства в области организации проверок
- Униформизация, упрощение и фиксация требований к отчетности образовательных учреждений
- Законодательные меры, способствующие привлечению частного капитала в развитие среднего общего и дошкольного образования, снижение административных барьеров и требований для привлечения частного капитала

Цели

- Обеспечение четкого и адаптивного законодательства в области организации отчетности и проверок
- Формирование законодательства, способствующего привлечению частного капитала и повышению инвестиционной привлекательности системы общего образования области

Описание инициативы №7 «Внедрение эффективных механизмов хозяйствования»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Необходимость создания эффективной и контролируемой материальной базы для системы образования

Целевая группа

- Учебные учреждения региона

Цели

- Повышение эффективности хозяйствования и управления затратами
- Передача непрофильных активов и функций
- Техническое переоснащение образовательных учреждений

Ключевые мероприятия

- Пересмотр состава активов образовательных учреждений и передача непрофильных активов и хозяйственных функций соответствующим инстанциям
- Повышение эффективности хозяйственной деятельности предприятий (управление затратами, энергоэффективность, и т.д.)
- Оптимизация использования финансирования для модернизации активов
- Техническое переоснащение зданий учебных заведений: выделение финансирования, организация конкурса
- Информатизация образования

Описание инициативы №8 «Создание механизмов взаимодействия и координации деятельности рынка труда и системы профессионального образования»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Необходимость приведения в соответствие потребностей экономики и возможностей образовательной системы

Целевая группа

- Учебные учреждения региона (профессионального образования)

Цели

- Разработка дифференцированной системы профориентации для различных категорий населения и в зависимости от потребностей отрасли
- Повышение социального статуса работников приоритетных специальностей
- Повышение доступности образования по приоритетным специальностям
- Организация направленной подготовки специалистов по приоритетным направлениям

Ключевые мероприятия

- Разработка службой занятости единой методики прогнозирования потребности в кадрах для компаний и отраслевых министерств (прогноз министерств подтверждается мониторингами)
- Организация регулярного мониторинга потребности работодателей в кадрах
- Формирование схемы взаимодействия предприятий, отраслевых министерств и министерства образования по планированию потребности в специалистах
- Создание отраслевых ассоциаций с участием предприятий, министерств, УПО
- Создание образовательных кластеров
- Внедрение дуальной системы обучения
- Создание механизма стимулирования партнерств для организации отраслевых учебных центров
- Создание механизма участия предприятий в формировании образовательных программ, оснащении учебных центров УПО
- Развитие механизмов взаимодействия с предприятиями по организации и контролю целевых наборов
- Разработка механизма поддержки программ с участием вузов, их внедрения в производственные цепочки предприятий и работы по реализации НИОКР
- Выбор механизма обеспечения доступности повышения квалификации для предприятий и работников
- Привлечение частных поставщиков услуг повышения квалификации на конкурсной основе
- Создание межвузовской биржи труда и межвузовского бизнес-инкубатора и привлечение предприятий к сотрудничеству с ними

Описание инициативы №9 «Повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных на региональном рынке труда»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Необходимость приведения в соответствие потребностей экономики и возможностей образовательной системы

Целевая группа

- Учебные учреждения профессионального образования региона
- Предприятия региона

Цели

- Разработка дифференцированной системы профориентации для различных категорий населения и в зависимости от потребностей отрасли
- Повышение социального статуса работников приоритетных специальностей
- Повышение доступности образования по приоритетным специальностям
- Организация направленной подготовки специалистов по приоритетным направлениям

Ключевые мероприятия

- Организация системы профориентации на уровне школ и учреждений профессионального образования с привлечением предприятий, СМИ, средств социальной рекламы и др.
- Организация конкурсов и конференций (в том числе, с участием предприятий) для развития интереса учащихся к приоритетным специальностям
- Реализация комплекса мер по повышению уровня подготовки абитуриентов по техническим направлениям (повышение квалификации преподавателей, оснащение лабораторий и учебных центров, поддержка талантов)
- Повышение социального статуса специалистов приоритетных направлений (ЗП, жилье, целевые программы, социальная реклама)
- Повышение доступности образовательных программ по приоритетным специальностям (гранты, целевые наборы, софинансирование, областные гарантии по кредитам, ставки, и др.)
- Организация направленной подготовки специалистов, разработка сквозных образовательных программ на уровне школы, НПО/СПО, вузов, учреждений доп. образования и переподготовки через частичную интеграцию учебных планов

Описание инициативы №10 «Формирование эффективной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования, ориентированной на потребности перспективных региональных рынков труда»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Необходимость реформирования системы профессионального образования с учетом территориальных особенностей

Целевая группа

- Учебные учреждения профессионального образования региона

Цели

- Оценка потенциала развития территорий и формирование требований к сети учреждений ПО
- Реструктуризация действующей системы профессионального образования
- Адаптация содержания и развитие учебно-материальной базы в соответствии с запросами приоритетных отраслей экономики
- Создание эффективных механизмов управления сетью учреждений проф.образования

Ключевые мероприятия

- Мониторинг текущей потребности и перспективный прогноз потребности районных предприятий в кадрах (районное отделение службы занятости, предприятия, отраслевые министерства)
- Оценка структуры подготовки по требуемым специальностям в территориальном разрезе
- Пересмотр существующей сети учреждений профессионального образования
- Оценка возможности организации образовательных программ на базе существующих учреждений НПО/СПО или структур внутрифирменного обучения
- Внесение изменений в текущую структуру сети УПО по результатам оценки эффективности ее организации
- Реализация сетевого принципа в организации системы проф.образования: интеграция учебных заведений различных уровней в соответствии с секторным или территориальным подходом; создание единого информационного ресурса для обмена библиотечными активами и образовательными программами; организация программ обмена преподавателями/студентами, обмена опытом; поддержка электронного университета
- Разработка / заимствование образовательных программ по приоритетным специальностям
- Инвестиции в образовательную инфраструктуру: строительство жилья для педагогов, учебных корпусов, общежитий
- Создание многопрофильных школ и УПО в районах области для обеспечения базовой подготовки по приоритетным специальностям

Описание инициативы №11 «Развитие кадров региональной системы профессионального образования»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Необходимость повышения качества и эффективности работы кадров сектора

Целевая группа

- Преподавательский состав учреждений профессионального образования

Цели

- Сетевой подход к управлению кадровыми ресурсами системы проф. образования
- Развитие системы повышения квалификации преподавательского состава
- Создание условий для обновления кадрового состава и повышения престижа профессии
- Развитие системы оценки качества преподавания педагогов

Ключевые мероприятия

- Создание единого ресурсного центра, организация обмена опытом, конференций, обмена преподавателями
- Организация курсов повышения квалификации на базе ОмГПУ или института развития образования
- Создание системы подготовки, стажировки и переподготовки мастеров производственного обучения
- Создание электронного университета
- Создание механизма грантовой поддержки приобретения жилья и других социально-бытовых вопросов, создание «социального пакета» молодого преподавателя, повышение заработной платы преподавателей
- Обновление критериев оценки качества преподавания и пересмотр частоты подтверждения категории (частота процедуры оценки качества преподавания)

Описание инициативы №12 «Создание механизма непрерывного обновления образовательных программ и модернизация системы оценки качества профессионального образования»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Потребность в актуальном и современном наборе образовательных программ

Целевая группа

- Учреждения профессионального образования Омской области

Цели

- Формирование системы отраслевых стандартов по приоритетным отраслям экономики
- Разработка механизмов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и сертификации профессиональных квалификаций
- Создание механизма пересмотра образовательных программ и методик в зависимости от результатов мониторинга потребности в кадрах и по результатам обмена опытом

Ключевые мероприятия

- Формирование системы отраслевых квалификационных стандартов по приоритетным направлениям, профилей выпускников и критериев оценки качества подготовки
- Пересмотр существующего спектра образовательных программ и оценка их качества
- Создание аккредитационных механизмов для контроля качества образовательных программ
- Создание сертификационных центров на базе отраслевых учебных центров и организация независимой оценки квалификаций
- Создание единой информационной базы для учета сертифицированных специалистов
- На основании данных мониторинга потребностей работодателей в кадрах , по результатам обмена опытом и с участием предприятий , формирование образовательных программ, отвечающих потребностям региональной экономики
- Формирование кадровой и методической базы для реализации образовательных программ
- Организация модульных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации для обеспечения гибкого подхода к обучению и наилучшего соответствия программ потребностям работодателей
- Создание механизма регулярного методического обновления образовательных программ
- Развитие программ дистанционного обучения

Описание инициативы №13 «Модернизация организационно-экономических и финансовых механизмов управления региональной системой профессионального образования»

Актуальность и целевая группа

Актуальность

- Необходимость привлечения внебюджетных ресурсов для развития сектора
- Существует потенциал улучшения качества управления активами

Целевая группа

- Учебные учреждения профессионального образования региона

Цели

- Формирование правовой базы и внедрение новых финансово-экономических механизмов финансирования образовательных учреждений и образовательных программ
- Повышение эффективности использования ресурсов и управления активами

Ключевые мероприятия

- Перевод части учреждений в автономные
- Развитие внебюджетных источников финансирования: расширение спектра образовательных услуг, привлечение частного финансирования и развитие механизмов ГЧП, развитие механизмов аутсорсинга производственных процессов и НИОКР
- Развитие механизмов для привлечения учебных заведений к реализации инфраструктурных и социальных проектов региона
- Повышение эффективности реализации процедур по привлечению грантового финансирования
- Модернизация механизмов управления затратами
- Повышение уровня кооперации между учебными заведениями и реализация экономических выгод от нее

Реализация совместных образовательных проектов с Германией может способствовать созданию качественно новой системы образования

Организация GIZ помогла создать конкурентоспособную систему профобразования в Саудовской Аравии



- Низкая эффективность системы среднего профессионального образования в стране стала причиной оттока студентов в зарубежные ВУЗы
- Решение: создание Корпорации развития дополнительного образования, которая выбрала GIZ для переобучения преподавателей и улучшения образовательного процесса
- Создан университет обучения тренеров, одновременно переобучается свыше 1000 чел.
- Сертификация обучения по европейским стандартам, обучение на английском языке

GIZ имеет также опыт создания системы университетов с нуля в Эфиопии



- Качество высшего образования в стране не удовлетворяло работодателей
- Решение: создать 13 новых университетов с конкурентоспособным качеством образования
- GIZ был выбран как оператор всего цикла проекта: от строительства вузов до выпуска студентов
- GIZ выбирает подрядчиков среди эфиопских фирм, организует перебучение строителей, найм преподавателей и процедуру отбора студентов, создание образовательных программ

Немецкий Банк развития KfW активно финансирует проекты развития профессионального образования



Банк финансировал реформирование системы среднего проф. образования в Индонезии



- Учреждения среднего профессионального образования имели устаревшее оборудование и не соответствовали требованиям работодателей
- Совместно с KfW Правительство страны создало институт IGI, занимающийся обновлением производственной базы и переобучением работников
- Было переоборудовано 13 учебных центров, подписано соглашение о переоборудовании еще 22

Банк имеет опыт кредитования проекта создание нового университета в Китае



- Китай активно создает новые университеты мирового класса
- Проект вместе с банком развития KfW реализуется в рамках использования потенциала ГЧП в создании новых университетов
- KfW обеспечивает прежде всего финансирование создания университета

Система профориентации подразумевает комплексное влияние на формирование профессиональных ориентиров учащихся



Система профориентации – кейсы Японии и Франции

Система профессиональной ориентации - Франция

- Профессиональная ориентация включена в программу обучения и осуществляется как основная цель процесса обучения на второй ступени (5-6 класс), т.н. «цикл наблюдения» - определение состояния склонностей и способностей
- Молодежь 14-17 лет, поступающая на промышленные и торговые предприятия обязана пройти профориентацию, для трудоустройства необходим сертификат профориентации, где перечислены показанные и противопоказанные профессии
- Профориентационная работа организована посредством структуры трех национальных агентств:



- Штат центров по информации и ориентации включает дипломированных специалистов по профориентации
- Советник по профориентации, классный руководитель и школьный психолог – профориентационный совет класса, взаимосвязь внешкольной и внутришкольной профориентации
- Методы профориентации: методы информирования, тестирования, консультирования, диагностические методы, автобиографический метод, внешкольная профориентация

Система профессиональной ориентации - Япония

- «F-тест» (Fukuyama – тест) – тест для контроля готовности подростков к профессиональной деятельности – выделяет три основных фактора осознанного выбора профессии: самоанализ, анализ профессий, профессиональные пробы
- Самоанализ* осуществляется в сочетании с наблюдением и оценкой экспертов-взрослых – педагогов, психологов, родителей – для своевременной коррекции самооценки
- Анализ профессий* - изучение возможных родов занятий.
- Профессиональные пробы* позволяют приобрести опыт в той деятельности, и определить степень ее соответствия собственным способностям и умениям.
- Каждый год японские подростки по выбору участвуют в разных видах работ из 16 фиксированных областей труда
- Основа система профориентации - Государственная служба обеспечения занятости (ГСОЗ), функции:
 - информационное обеспечение
 - составление прогноза спроса на кадры
 - разработка программ по подготовке учителей-профконсультантов
- Формы профориентационной работы:
 - Проведение групповых бесед и индивидуальная работа по профориентированию, проведение тестирования по профотбору для дальнейшей учебы и трудоустройства
 - Практическая профориентационная работа учителей-профсоветников на базе кабинетов профориентации
 - Реализация ГСОЗ полного спектра работ по профориентации в роли профсоветников

Система профессионального образования Франции

Роли институтов

Государство	- Разработка квалификационных требований - Выдача дипломов - Предоставление дифференцированных обр.услуг - Найм, обучение, вознаграждение преподавателей - Контроль качества образования, его регламентация - Оценка результатов и затраченных ресурсов
Региональные власти	- Планирование и координация проф.образования - Разработка региональной образоват.политики в зависимости от региональных приоритетов, интересов соц.партнеров - Разработка среднесрочного плана проф.образования - Финансирование отдельных направлений - Строительство и поддержка школ и УПО и их инфраструктуры
Предприятия	- Участие в формировании образовательных программ - Участие в экзаменационных комиссиях - Прием и обучение молодых специалистов на предприятии - Финансировании программ НПО/СПО, налог за «практику»*

Система дипломов

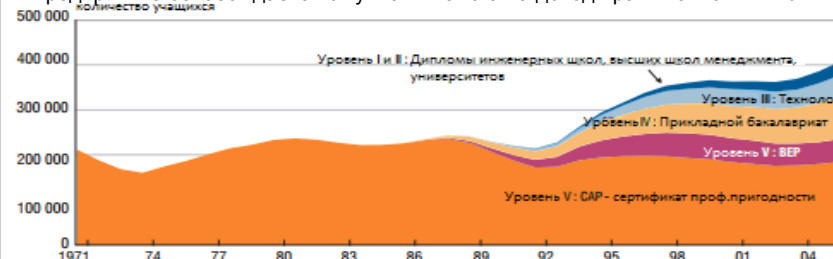
Уровень	Диплом	Условия
Уровень I	CAP (сертификат проф.пригодности) – рабочий, квалиф. служащий (200 спец.)	2300 часов, 2 года
Уровень II	BP – прикладной бакалавриат – квалифицированный рабочий (70 спец.)	3500 часов, 3г. или 2г. после CAP
Уровень III	Квалифицированный специалист: BTS – технолог, DUT – технический специалист	
Уровень IV	Прикладной специалитет	
Уровень V	Прикладная магистратура (инженер) / докторантура	

Профессиональный путь



Практика «ученичества»

- Трехсторонний контракт «Предприятие-Студент-УПО»
- 60-75% времени студент проводит на предприятии (3 из 5 дней)
- Студент получает заработную плату в пропорции от МРОТ
- Обязательства предприятия:
 - обеспечить задачу, соответствующую направлению обучения
 - предоставить руководителя практики
 - координировать план с УПО и делать вклад в орг.и содержание программы
 - уплачивать налог на «ученичество» в размере 0,5% от прибыли
- Предприятие освобождается от уплаты налога на доход практикантов - 11%



Источники: Министерство образования Франции, досье «L'Education Nationale et la formation professionnelle en France», INSEE – Institut National des Etudes Statistiques et Economiques, Национальный Институт Статистических и Экономических исследований, порталы <http://www.franceapprentissage.fr/>, <http://www.lapprenti.com>

Примерами инструментов профессионального самоопределения являются специализированная литература и интернет-портал по профориентации

1

Учебные пособия и методические материалы по профориентации школьников



Пример портала по профориентации - Франция

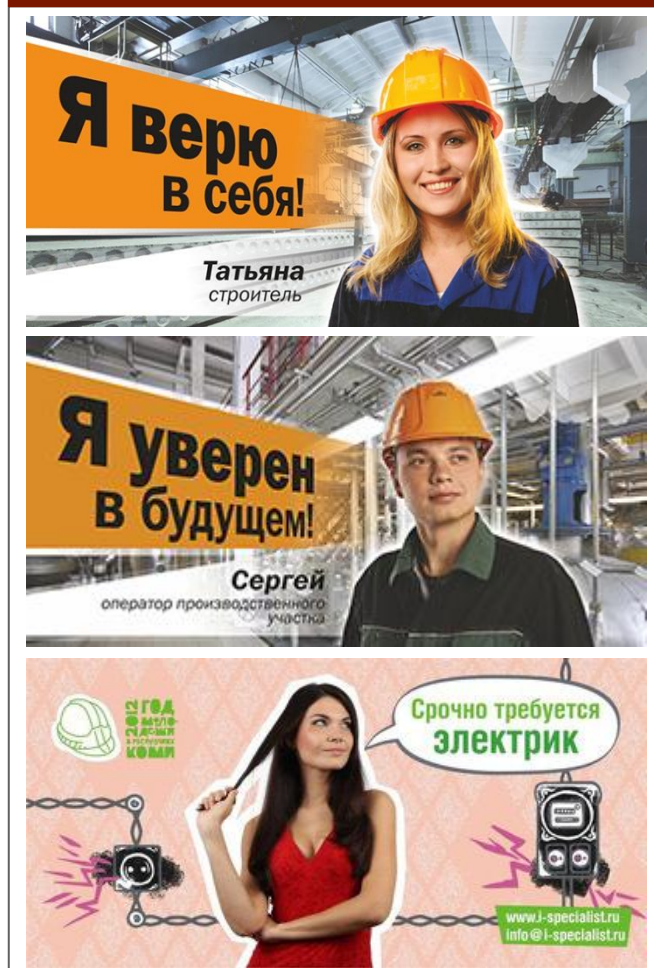
Портал по профориентации, организованный Национальным бюро информации по образованию и профессии Франции

Информация о профессиях и ознакомительных мероприятиях

Социальная реклама и участие в конкурсах профессионального мастерства призваны повысить престиж приоритетных для региона рабочих профессий

1

Пример социальной рекламы - Алтайский край



Участие в конкурсе проф. мастерства World Skills Russia и организация регионального этапа конкурса

- **World Skills International (WSI)** – это международная некоммерческая ассоциация, основанная в 1946г., целью которой является повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации по всему миру.
- Основной деятельностью WSI, является организация конкурсов профессионального мастерства WorldSkills в различных странах-членах каждые два года (61 страна-участник).
- В настоящий момент проходят соревнования *Открытого Чемпионата Москвы WSR-2012*, включающие 15 компетенций, в том числе:
 - мехатроника
 - системное администрирование
 - сварка
 - столярные и столярно-отделочные работы
- Участие порядка 100 000 учащихся из 10 регионов России
- 160 региональных и общероссийских соревнований
- Участие 100 международных экспертов
- Средство популяризации и коррекции имиджа рабочих профессий
- Доступ к современным мировым инновационным стандартам, «программам и методам обучения в СПО»



Новаии в образовательных программах СПО и ВПО: Пример Тульской области

2

Новаии в образовательных программах

- Добавлены дисциплины по выбору, возможности выбора обучающимся индивидуальной траектории, дисциплины вариативной части с учётом региональной специфики
- Учебное время перераспределено в пользу дисциплин по выбору студента и вариативной части, сокращена доля аудиторных занятий
- Разработаны профессиональные модули, направленные на формирование проф. компетенций
- Расширены требования к результатам освоения образовательной программы, добавлены дополнительные профессиональные компетенции
- Предусмотрено использование моделирования, разбора конкретных ситуаций, выполнения реальных профессиональных задач, поставленных хозяйствующими субъектами региона
- Обеспечена академическая мобильность обучающихся
- Предусмотрена организация высокотехнологичного учебного предприятия
- Предусмотрено формирование портфолио обучающегося и сбор индивидуальных достижений для объективной оценки уровня компетенций

ВПО 240100 Химическая технология

Распределение времени в программе:

- Занятия, проводимые в интерактивной форме, не менее 10%;
- Лекции – не более 45% аудиторных занятий;
- Дисциплины по выбору обучающихся не менее 30% от вариативной части;
- Максимальная учебная нагрузка 54 часа в неделю, 27 час – аудиторные занятия.

ВПО 110800 Агроинженерия

Дополнительные компетенции, приобретаемые студентом в результате изучения элективного модульного блока дисциплин углублённой подготовки «Экономика и управление в АПК»:

- Способность прогнозировать спрос на продукцию АПК;
- Способность планировать и организовывать деятельность предприятия АПК;
- Способность оценивать результаты хозяйственной деятельности предприятия АПК.

СПО 220703 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)

Учебное предприятие оснащено современным металлообрабатывающим оборудованием и позволяет выполнять производственные заказы машиностроительных предприятий Тульской области в рамках выполнения:

- Лабораторных работ;
- Учебной практики.

Пример разработки образовательных программ в Тульской области: ВПО 110800 Агроинженерия

2

Портрет выпускника



Направление	Агроинженерия
Профиль	Технические системы в агробизнесе
Квалификация	Бакалавр
Срок обучения	4 года
Форма обучения	Очная

Ключевые профессиональные компетенции:

- Способность наладки, монтажа и эксплуатации машин и технологического оборудования
- Способность организовывать работу коллектива, анализировать тех. процессы, проводить стоимостную оценку производственных ресурсов
- Готовность к участию в проведении исследований и обработке экспериментальных исследований
- Готовность участию в проектировании тех. процессов и оборудования

Ключевые дисциплины:

- Физика, математика, химия
- Механика
- Гидравлика, теплотехника
- Материаловедение
- Метрология
- Тракторы и автомобили
- Эксплуатация машинно-тракторного парка

Характеристика профессиональной деятельности

Области проф. деятельности	● Использование и сервисное обслуживание сельскохозяйственной техники, оборудования, средств электрификации и автоматизации технологических процессов при производстве, хранении и переработке сельхоз. продукции
Объекты проф. деятельности	● Машинные технологии и машины для производства, хранения и транспортирования продукции растениеводства и животноводства; технологии и средства производства сельскохозяйственной техники; технологии технического обслуживания машин и оборудования; машины и оборудование, для хранения и первичной переработки продукции растениеводства и животноводства ● Электрифицированные и автоматизированные сельскохозяйственные технологические процессы, электрооборудование сельскохозяйственного и бытового назначения; системы канализации и утилизации отходов сельского хозяйства
Виды деятельности	
Производственно-технологическая	Монтаж, эксплуатация и обслуживание оборудования, контроль качества продукции
Организационно-управленческая	Организация работы коллектива, материально-техническое обеспечение инженерных систем
Научно-исследовательская	Участие в научных исследованиях, сертификационных испытаниях
Проектная	Участие в проектировании технологических процессов, проектировании систем электрификации и автоматизации

Международный опыт: Определение кадровых потребностей по ключевым секторам экономики - модель, используемая в ЕС (Cedefop)

4

Прогноз спроса

Рост отраслей

42 отрасли

- Модель «энергия, окружающая среда, экономика» (Energy-environment-economy model of Europe, E3ME)
- Используется матрица «затраты-выпуск»
- Учитывается потребление топлива, цены на энергию, выбросы в атмосферу, рабочие часы, зарплаты, выпуск, технологический прогресс

Изменение числа рабочих мест

27 видов занятости

- Простые эконометрические модели, экстраполяции, линейные регрессии
- Распределение видов занятости и квалификаций по отраслям оценивается путем опросов

Освобождение рабочих мест

- Выход с рынка труда (эмиграция, пенсии и смертность) по полу, возрасту и квалификации оценивается путем когортного моделирования
- Текущее состояние — опросы

Прогноз предложения

Демография

14 возрастных групп

- Население по полу, возрасту и образованию: модель «энергия, окружающая среда, экономика» (Energy-environment-economy model of Europe, E3ME)
- По образованию — Евростат и Организация экономического сотрудничества и развития (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD), опросы

Образование

3 уровня образования

- Поступление и выпуск: Евростат и Организация экономического сотрудничества и развития
- Прогнозируется образование по трем уровням квалификации

Предложение рабочей силы

- Участие в рынке труда по полу, возрасту и образованию: Евростат и Организация экономического сотрудничества и развития
- Зависимость от экономической активности, зарплат, безработицы и ставки процента

Примерами успешного опыта по организации системы переподготовки кадров являются учебные центры Калужской области и «непрерывное образование» во Франции

Переподготовка кадров – Калужская область



В целях подготовки и переподготовки кадров для автомобильного сектора Калужской области был реализован проект «Учебный центр»:

- Общая площадь центра—7000 кв.м
- Количество классов теоретической подготовки – 14
- Количество мастерских и лабораторий – 20
- Количество единовременно обучаемых – до 400 человек
- Количество сотрудников – 47
- Количество краткосрочных программ обучения – 70
- Количество госпрограмм по профподготовке – 20
- Обучено – 6500 человек
- Взаимодействие с УПО Европы (непрерывные совместные тренинги и стажировки, сертификация и авторизация центра)

Французская система непрерывного образования

- Французская система дополнительного проф. образования организована при помощи Ассоциации учреждений национального образования (Greta), включающих учреждения всех уровней образования (школы и колледжи, лицеи общего, технического или профессионального профиля)
- Центры переподготовки имеют как государственную (министерство образования, отраслевые министерства) и полугосударственную (ТПП), так и частную принадлежность (частный УПО, ассоциации и независимые консультанты)
- УПО сгруппированы по принципу географической близости
- УПО имеют многопрофильные компетенции
- 211 ассоциаций Greta во всех регионах Франции насчитывают 6500 УПО и обучают ежегодно около 450 000 специалистов
- Предлагаемое обучение:
 - общее, языковое образование, восстановление уровня
 - подготовка к получению профессиональных дипломов
 - модульные обучающие курсы по индивидуальным маршрутам
 - услуги по оценке уровня компетенций, консультированию и профессиональной ориентации
- Связанная система сертификации профессиональных компетенций (VAE)
- Система подразумевает обязательство предприятий участвовать в финансировании программ переподготовки и повышения квалификации работников и право последних повысить свою квалификацию в счет рабочего времени

Чешская система дополнительного и технического образования (CVET)

Уровень	Полномочия
Национальный	Формулирование национального законодательства в отношении проф.образования
Региональный	- Региональная корректировка стратегических документов - Предложения по оптимизации сети УПО
Отраслевой	Формулирование основных требований для осуществления непрерывного обучения в компаниях
Предприятие	- Планирование и реализация тренингов в компаниях (коллективное соглашение) - Кооперация между УПО

- CVET подразумевает несколько типов образования:
 - Обучение в университете для повышения категории
 - Тренинги специалистов на предприятиях
 - Специализированные тренинги по отдельным специальностям
 - Переподготовка безработных специалистов
 - Образование как способ персонального развития
- Меры развития переподготовки кадров (нетрудоустроенных):
 - Увеличение финансирования мер по переподготовке специалистов
 - Расширение спектра программ переподготовки, с том числе специализированных на отдельных группах работников
 - Увеличение разрыва в уровне пособий по безработице для лиц прошедших и не прошедших переподготовку
 - Повышение информированности и активная консультационная деятельность

Система переподготовки кадров в Польше

Система переподготовки кадров в Польше отражает тенденции:

- Влияние Европейской системы квалификаций и разработка национальных квалификационных стандартов
- Развитие профессиональных стандартов (более 250 стандартов в 2006-2008)
- Развитие модульных образовательных программ

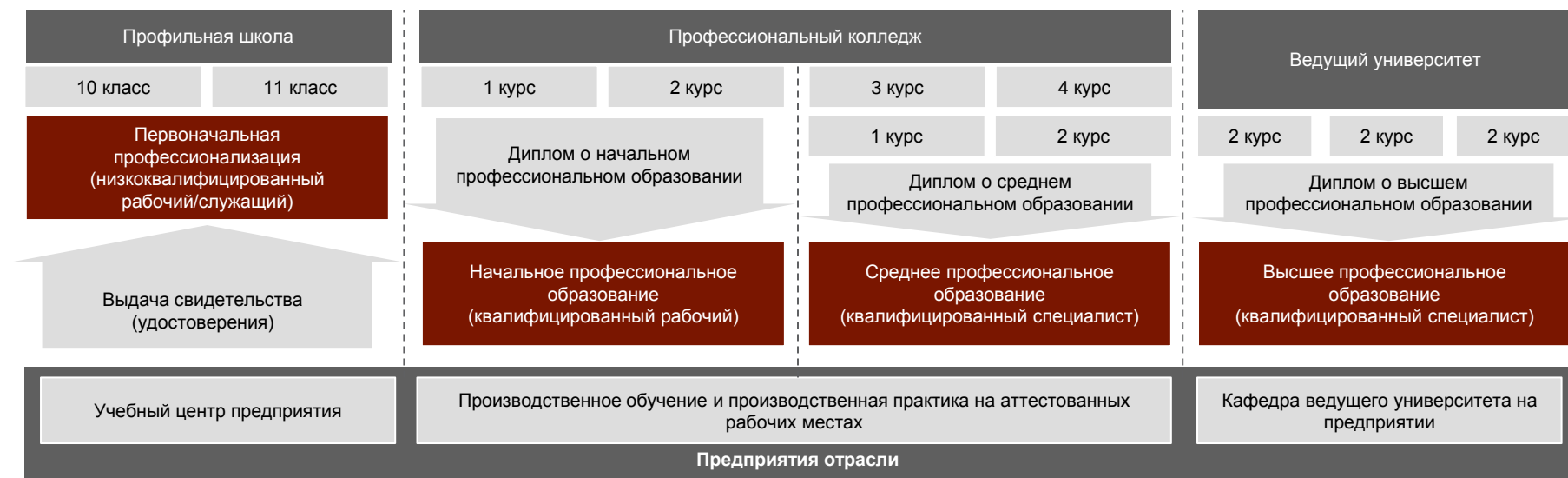
Институты:

- Центры дополнительного образования (аккредитованные программы)
- Центры практического обучения (ориентация на безработных)
- Национальный центр поддержки дополнительного и непрерывного образования (тренинг преподавателей)
- Высшие школы (дистанционное обучение)

Стимулы к переподготовке:

- Отдача от повышения квалификации
- Бюджетное финансирование
- Стимулирующие системы на предприятии
- Активные меры по содействию занятости
- Повышение привлекательности переподготовки для малообразованных специалистов
- Обучение в процессе работы

Кластерная организация сети учреждений профессионального образования в Республике Татарстан



Создание образовательных кластеров – задача министерства экономики, министерства образования и отраслевых министерств

- В состав кластеров входят профильный университет, базовые предприятия, УПО и будущие потребители кадров – отдельные крупные предприятия отрасли
- Среди предприятий-заказчиков определяются «базовые» предприятия, на их материальной базе проводится практика учащихся, интегрированная с реальным произв. процессом
- Мастерами производственного обучения являются работники предприятий, их деятельность стимулируется доплатами за счет средств государственного заказа, формируемого профильным министерством

Схема финансирования УПО и основные принципы организации сотрудничества в кластере

- Деятельность кластеров организована на основе Соглашения о сотрудничестве и Устава о некоммерческом партнерстве.
- Соглашение предусматривает стандартные для образовательных кластеров РТ условия:
 - базовые предприятия отрасли гарантируют трудоустройство выпускникам по заявленной профессии и квалификации,
 - базовые предприятия предоставляют обучающимся аттестованные и оплачиваемые рабочие места для прохождения производственной практики,
 - базовые предприятия участвуют в создании и оснащении лабораторий и кабинетов, в осуществлении текущего и капитального ремонта зданий, сооружений, оборудования и иных объектов образовательного учреждения

Программы по привлечению и закреплению профессорско-преподавательского состава

5

Программа софинансирования ИЖС для работников Белгородского государственного университета

- Сроки реализации программы: 2012–2017 гг.
- В зависимости от жилищных условий работника поддержка может осуществляться путем предоставления:
 - земельного участка и субсидии одновременно;
 - только земельного участка;
 - только субсидии.
- Единоразовая субсидия на приобретение работником строительных материалов для ИЖС на общую сумму до 1 млн. руб., независимо от общей стоимости строительства жилья
- Основания для предоставления земельного участка и (или) субсидии:
 - общий стаж работы в НИУ «БелГУ» не менее 5 лет
 - состоит на учете в качестве нуждающегося в жилье, предоставляемом по договорам соц. найма
 - отсутствие у работника и членов его семьи в Белгородской области земельного участка
 - наличие рекомендаций рабочей комиссии о выделении земельного участка и субсидии
- В качестве источника финансирования индивидуального жилищного строительства могут использоваться средства:
 - фонда развития БелГУ;
 - внебюджетных источников;
 - помощи от предприятий и организаций;
 - благотворительных средств;
 - других источников.

Социальная ипотека в Кировской области

Согласно Закону № 96-ЗО социальная поддержка предоставляется следующим категориям заемщиков:

- молодая семья
- неполная молодая семья
- семья работников бюджетной сферы
- неполная семья работника бюджетной сферы
- семья (гражданин) у которой в период исполнения обязательств по ипотечному жилищному кредиту родился первый ребенок

Условия договора:

- заемщики не имеют в собственности или по договору социального найма жилья более 14 м² на 1-го члена семьи;
- в собственность заемщиков с использованием ипотечных средств куплено либо построено не менее 2/3 жилого помещения;
- граждане ранее не реализовали свое право на улучшение жилищных условий с использованием господдержки

Социальная выплата на оплату части оставшегося долга по ипотечному жилищному кредиту предоставляется одновременно:

- в размере 30% от оставшегося долга по ипотечному кредиту (но не более 100000 руб.) - семей работников бюджетной сферы, не имеющих детей;
- в размере 40% от оставшегося долга по ипотечному кредиту (но не более 150000 рублей) - для семей работников бюджетной сферы, неполных семей работника бюджетной сферы, имеющих 1 ребенка;
- в размере 50 % от оставшегося долга по кредиту для семей работников бюджетной сферы, неполных семей работника бюджетной сферы, имеющих 2 и более детей

Дорожная карта развития сектора на среднесрочную перспективу (1/2)

конец 2013 год

2014 год

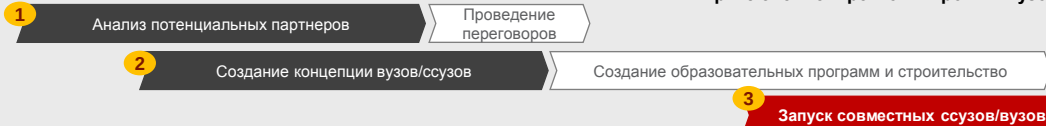
2015 год

2016 год

2017 год

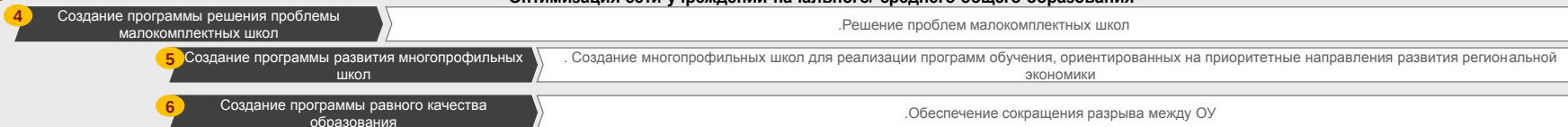
I

Привлечение в регион мировых вузов/ссузов



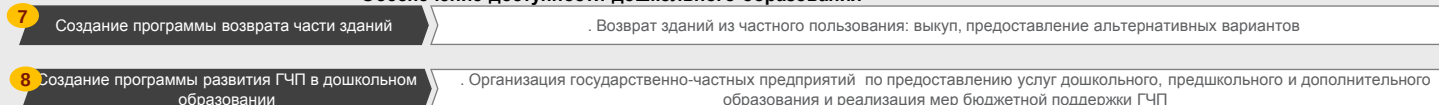
II

Оптимизация сети учреждений начального/ среднего общего образования



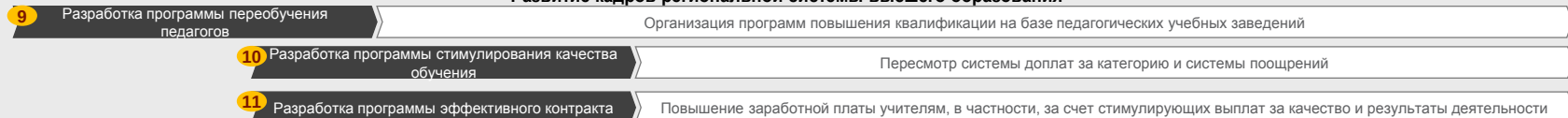
III

Обеспечение доступности дошкольного образования



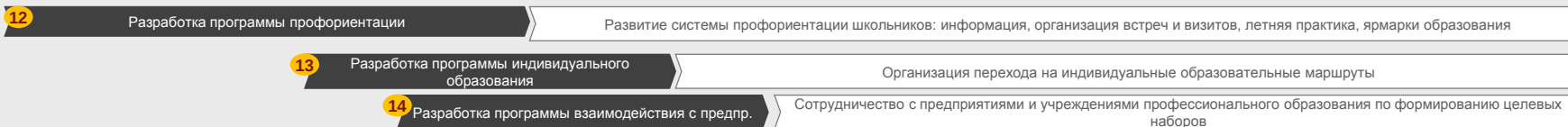
IV

Развитие кадров региональной системы высшего образования



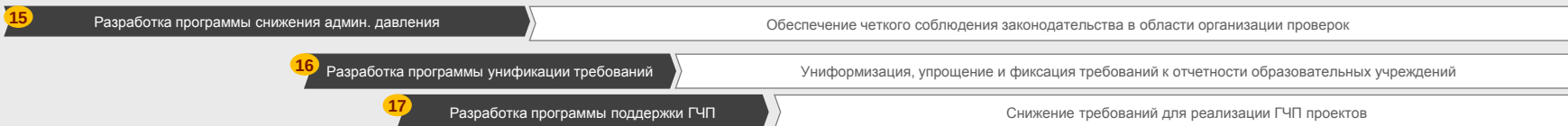
V

Развитие кадрового потенциала региона



VI

Повышение эффективности администрации и законодательства в общем образовании



Создание ...

«Флагманская инициатива», ключевая для реализации остальных мероприятий

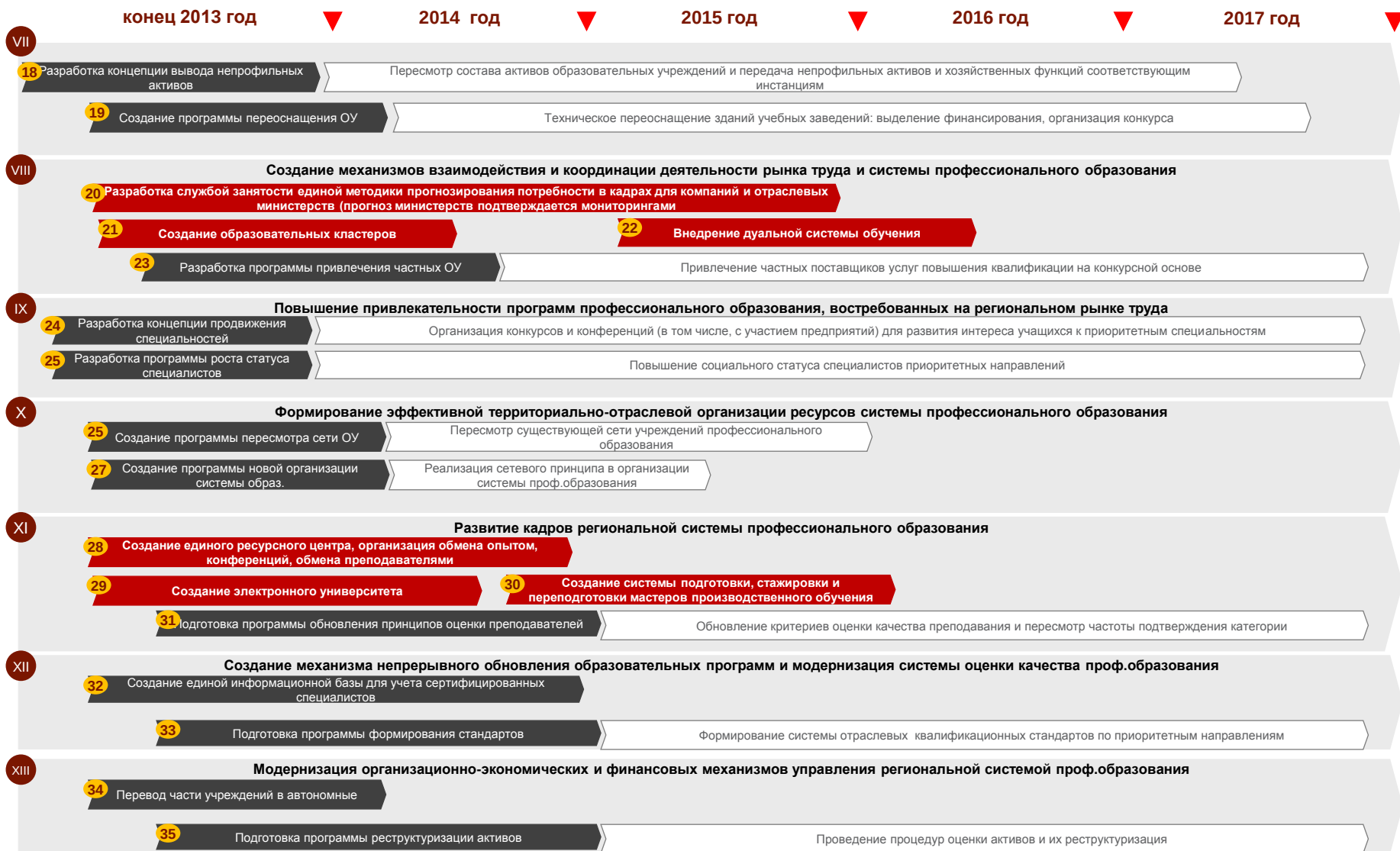
Оценка ...

Планирование, разработка, подготовительный этап, этап строительства

Начало ...

Реализация и мониторинг

Дорожная карта развития сектора на среднесрочную перспективу (2/2)



Создание ...

«Флагманская инициатива», ключевая для реализации остальных мероприятий

Оценка ...

Планирование, разработка, подготовительный этап, этап строительства

Начало ...

Реализация и мониторинг

- История – на рынке с 1994 года
- Уникальное позиционирование на рынке России и СНГ – сочетание передовой международной практики и стандартов стратегического консультирования с интеллектуальной традицией и глубоким знанием особенностей национальных рынков России и стран СНГ
- Команда – более 80 профессионалов
- Клиенты – ведущие российские и международные компании, представители таких отраслей, как: электроэнергетика, топливная и химическая промышленность, производство и транспорт, технологии, медиа и телеком, потребительские товары, а также органы государственного управления, министерства, правительства и администрации субъектов РФ, некоммерческие организации и ассоциации.
- Стратегический альянс с ведущим российским коммерческим банком – Сбербанк РФ
- В портфеле компании – более 500 успешно реализованных проектов
- Офис в Казахстане

Strategy Partners Group сегодня:

Более 80 профессионалов, включая консультантов с опытом работы в ведущих международных консалтинговых компаниях и выпускников международных бизнес-школ и ведущих российских ВУЗов.



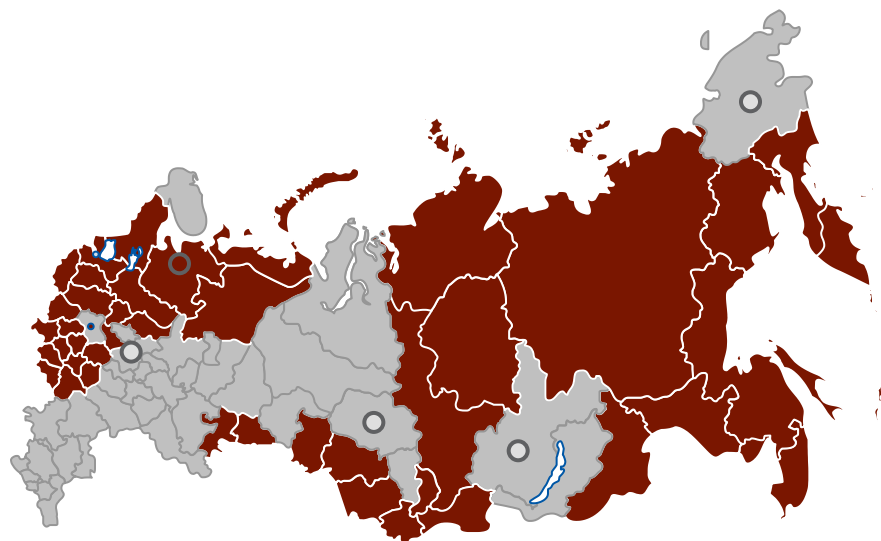
Среди клиентов – более 200 компаний – лидеров экономики России и СНГ

Крупный и средний бизнес экономики РФ,



Strategy Partners Group занимает лидирующие позиции в России по консультированию органов государственной власти

Региональный охват проектной деятельности Strategy Partners Group с 2000-2013



Проекты с региональными администрациями Strategy Partners Group в 2000-13 годах



Проекты по разработке стратегий развития регионов и определению отраслевого фокуса

- Опыт проектной работы с более, чем с 40 региональными администрациями за период с 2000-2013 годы.
- Опыт проектной работы с федеральной исполнительной властью в РФ (Министерство экономического развития, Министерство регионального развития, Министерство финансов, Министерство природных ресурсов, Министерство транспорта, Министерство связи и массовых коммуникаций, Министерство промышленности)
- Участник экспертного совета при Министерстве регионального развития по вопросам определения отраслевых приоритетов развития всех российских регионов
- Проведение исследований инвестиционной привлекательности российских регионов для крупных российских и международных корпораций