**Александрова И.А., Грищенко О.В.**

**Сетевая форма реализации образовательных программ с участием работодателей.**

Повышение качества среднего профессионального образования связано в том числе с тем, насколько тесно взаимодействуют профессиональные образовательные организации с отраслевыми работодателями-партнерами. Вовлечение работодателей в процесс реализации образовательных программ является одной из важнейших задач, стоящих перед системой профессионального образования. За последние два десятилетия накоплен значительный опыт в области социального партнерства в условиях, когда работодатели являются преимущественно частными компаниями, а система образования — государственной.

Тесное взаимодействие между профессиональными образовательными организациями (далее ПОО) и работодателями ранее в СССР позволял выпускать квалифицированных специалистов под нужды народного хозяйства. Это достигалось за счет тесной связи ПОО и предприятий и подчинения одним и тем же отраслевым министерствам. В современной России ситуация принципиально иная — ПОО являются в основном государственными и находятся в ведении органов исполнительной власти в сфере образования субъектов РФ, а предприятия являются частными. Это создает необходимость выстраивать взаимоотношения на основе добровольного и взаимовыгодного участия.

За последние более чем 20 лет выработаны разнообразные формы взаимоотношений между ПОО и работодателями, которые называют социальным партнерством. Среди них можно выделить предоставление работодателями мест для производственной практики, руководство дипломными проектами, участие в наблюдательных советах ПОО, стажировки преподавателей на предприятии, иногда спонсорство и пожертвования на ремонт и прочие нужды ПОО, передача оборудования, проведение учебных экскурсий на предприятии и т.д. Данное взаимодействие оформляется в виде договоров о сотрудничестве, а зачастую носит неформальный характер. Для предприятий любые затраты на социальное партнерство осуществляются из прибыли и рассматриваются во многом, как часть корпоративной социальной ответственности, а не инвестирование в кадровый потенциал компании.

В статье 15 Закона об образовании устанавливается новое нормативное основание для взаимодействия ПОО и работодателей — сетевая форма реализации образовательной программы. Она предполагает использование ресурсов (кадровых, материальных, информационных) нескольких организаций при реализации образовательной программы.

На рис. 1 изображена схема сетевого взаимодействия ПОО и предприятия. Между ПОО и предприятием заключается договор, который закрепляет распределение обязанностей между ними, порядок реализации программы, объем используемых ресурсов каждым участником, статус обучающегося на предприятии. Организации, участвующие в сетевом взаимодействии, совместно разрабатывают и утверждают образовательные программы. 

 Для системы СПО наиболее востребованной является модель участия ПОО с предприятием, или несколькими предприятиями. В этом случае ПОО отвечает за теоретическую подготовку, а предприятие, обладающее необходимой материальной базой — за практическую подготовку.

Финансирование сетевых программ при условии реализации программ за счет бюджета осуществляется через государственное задание. Согласно п. 2 ст. 99 закона об образовании, норматив финансирования должен устанавливаться с учетом сетевой формы, хотя на практике это не ведет к его увеличению. ПОО получает субсидию в рамках государственного задания и по договору о сетевом взаимодействии передает определенную долю предприятию для реализации части образовательной программы. Осложняют реализацию данного процесса отсутствие отработанной методики определения стоимости реализации разных частей образовательной программы. Вторая сложность состоит в небольшом размере субсидии, которая не покрывает всех затрат предприятия в рамках обучения.

Сетевая форма реализации программы, описанная в законе, является перспективной для повсеместного внедрения благодаря возможности вовлечения работодателей в образовательный процесс.

Обучение на предприятии должно осуществляться практикующими специалистами с соответствующей педагогической подготовкой — наставниками. Обучение наставников может быть по договору о сетевой форме реализации программы ответственностью ПОО — соответствующие средства могут быть предусмотрены в рамках субсидий на реализацию образовательных программ. Организация в свою очередь берет на себя обязательство стимулировать наставников путем установления надбавок к зарплате. Эти меры могут быть закреплены Положением о наставничестве на разных уровнях — федеральном, региональном и местном.

Существуют разнообразные практики сетевого взаимодействия ПОО и работодателей. Крупные предприятия, создают в структуре компаний учебные подразделения. Студенты из ПОО сначала проходят учебную практику и даже осваивают часть теоретического материала в этих центрах, и только после этого допускаются до производственного оборудования. Однако большинство работодателей неохотно идут на контакт с ПОО. Существует проблема подготовки кадров для малого и среднего бизнеса. Необходимо развивать работу на основе договоров сетевого взаимодействия с целой сетью небольших компаний, которые могут принять у себя по несколько студентов. А ПОО со своей стороны могут помочь им создать необходимые для обучения условия, в том числе в части обучения наставников. Такая форма взаимодействия могла бы быть эффективна в рамках создаваемых специализированных научно-производственных территорий — технополисов и технопарков, на территории которых работают небольшие высокотехнологичные производственные и исследовательские компании6.

Сетевая форма реализации образовательных программ в случае снятия противоречий в нормативных актах и изменения в налоговом законодательстве может стать одной из наиболее распространенных форм взаимодействия предприятий и ПОО. Участие работодателей на всех этапах реализации программ позволит выйти на новый уровень сотрудничества, когда ПОО не будут рассматриваться как дотационные центры, нуждающиеся в благотворительности, а выступят в роли полноправных партнеров предприятий в роли поставщиков квалифицированных кадров.

Библиографический список:

1. Большаков А.П. Государственно-частное партнерство в колледже / Профессиональное образование и рынок труда. - 2015. - №5/6. - С. 6-9.
2. Михеева С.А., Уклечев О.Ю. Новая модель профессионального обучения: опыт КАМАЗа // Профессиональное образование. Столица. —2015. — №7. — С. 2-7.

Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров // АСИ, Минобрнауки России, ФИРО. — М., 2015.