**«Новой экономике России –**

**новое профессиональное образование»**

**Доклад**

**«Профессиональное образование России: доступность, качество, эффективность»**

Президент Союза директоров средних

специальных учебных заведений России,

к.э.н., д.п.н., профессор В.М. Демин

**Уважаемые участники съезда, коллеги!**

Прошел год после внеочередного организационного съезда нашего Союза.

Было принято решение дать оценку деятельности нашей общественной организации спустя год в дни, когда мы будем отмечать 15-летие нашего Союза, после принятия нового Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации».

Это решение съезда мы сегодня и реализуем.

Разрешите остановиться лишь на некоторых направлениях деятельности нашей общественной организации и на тех задачах, которые нам предстоит вместе решать.

Сегодня региональные отделения Союза действуют в 73 субъектах Российской Федерации. Советы директоров учреждений начального и среднего профессионального образования, 17 отраслевых ассоциаций стали составной частью государственно-общественной формы управления образованием. Союз стал самой многочисленной общественной организацией в системе образования, расширил участие в формировании и реализации государственной политики в сфере профессионального образования.

Так, только за последние два года мы приняли участие в формировании документов ко всем заседаниям Государственного Совета и совещаниям по вопросам развития профессионального образования.

Союз подготовил свыше 800 поправок к новому ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», многие из которых были учтены в окончательной редакции.

Президиум Союза, его экспертный совет принимали участие в обсуждении и экспертизе всех нормативно-правовых документов Государственной Думы, Совета Федерации РФ, Министерства образования и науки РФ, касающихся стратегического развития профессионального образования.

ВСЕРОССИЙСКИЕ КОНКУРСЫ, ПРОВОДЯЩИЕСЯ УЖЕ 9 ЛЕТ «100 лучших ССУЗов России» и «Лидер СПО» РЕАЛЬНО ВЫЯВЛЯЛИ ЛИДЕРОВ способствовали на основе пропаганды опыта работы развивать ситему ПО .

Подробный отчет о деятельности Союза имеется у участников съезда. На основе этого материла, нам предстоит дать оценку работе Президиума и Президента Союза директоров и сформировать новый состав руководящих органов.

В ходе подготовки к съезду была предложена идея - провести дискуссию о будущем формате Союза. Будет ли он оставаться Союзом директоров или в условиях регионализации будет трансформирован в Союз организаций профессионального образования? На этот вопрос в ходе обсуждения съезд также должен дать свой ответ.

**Уважаемые участники съезда!**

Прежде всего, хочу подчеркнуть, что благодаря постоянному вниманию к проблеме подготовки кадров Президента России В.В. Путина, этот вопрос становится не просто приоритетным, а выдвигается в качестве главного условия модернизации российской экономики.

Президент России не однократно подчеркивал, что инвестиции в человека, повышение качества кадрового потенциала является основой роста производительности труда и становления конкурентоспособной экономики России в долгосрочной перспективе.

Вместе с тем, по признанию экономистов любая отрицательная динамика этого сегмента производительных сил сразу негативно сказывается на качестве кадрового потенциала, эффективности и устойчивости экономического роста, социальной стабильности нашего общества.

Вот почему сама логика социально-экономического развития России поставила перед системой ПО стратегическую задачу **построения современной модели подготовки кадров нового поколения, адекватной** условиям быстро меняющейся ситуации на рынке труда, постоянной модернизации техники и технологии производства, появления новых специальностей, профессий и сфер трудовой деятельности.

В условиях глобальных вызовов XXI века, интеграции России в мировое экономическое пространство, вхождения в ВТО и дальнейшего развития рыночных механизмов стоит задача не только подготовить человека к выходу на рынок труда, но и создать для него возможности быть мобильным, условия постоянного обновления умений и знаний, обучения в течение всей жизни.

Именно такой вектор развития производительных сил сегодня заложен в качестве целевой основы нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Государственной программы «Развитие образования на 2013-2020 годы» и разрабатываемой новой Стратегии развития профессионального образования России.

Президиум Союза понимает, что достижение поставленных целей может быть обеспечено за счет формирования в регионах **современных сетей многоуровневых и многопрофильных организаций профессионального образования нового типа**, ориентированных на региональные рынки труда; создания инновационной инфраструктуры и современной ресурсной базы системы профессионального образования; новых механизмов и инструментов государственно-частного партнерства; реализации вариативных и гибких программ обучения для различных возрастных групп населения под «заказ» конкретных работодателей, с использованием современных технологий, включая электронные и дистанционные, сетевых и открытых форм образования и многое другое.

Актуальность решения этих задач обусловлена ещё и тем, что впервые в связи с передачей в регионы система профессионального образования приближена к рынку труда, впервые полномочия по управлению учреждениями профессионального образования сосредоточены в субъектах Российской Федерации. Впервые профессиональное образование становится общедоступным.

При этом, крайне важно координировать деятельность субъектов на федеральном уровне, чтобы не допустить распада единого образовательного пространства. В этих условиях роль не только федерального центра, но и государственно-общественной формы управления образованием приобретает особое значение.

Региональные Советы директоров, отраслевые ассоциации могут выступать связующим звеном между рынком труда и сферой образования, инструментом адаптации сети к постоянно меняющимся требованиям заказчика кадров, генератором процессов построения новой модели профессионального образования в регионах.

Масштабная модернизация и реструктуризация региональной сети учреждений профессионального образования на основе тесной взаимосвязи сектора образования и рынка труда потребует от нас понимания того, что экономика меняется и должно меняться образование - период планово-распределительной системы бюджетного финансирования завершается, что система переходит на многоканальное финансирование на основе программ и проектов, все это потребует доказательства реальной востребованности компетенций и квалификаций наших выпускников на региональном рынке труда, что впервые профессиональное образование становится генератором налоговых поступлений государства и саморазвития.

Другими словами, новая модель системы профессионального образования должна будет отвечать задачам социально-экономического развития территорий и отраслей; обеспечивать доступность этого уровня образования для всех социальных и возрастных групп граждан; создавать условия для повышения качества и вариативности образовательных программ на условиях софинансирования со стороны государства и работодателей и самих образовательных учреждений. Новая миссия ПО по коротким программам повышение квалификации и переподготовка кадров, неформальное образование…

Вместе с тем, дополнительную государственную поддержку должны получить инновационные образовательные программы и проекты регионов, образовательных организаций, позволяющие успешно решать задачу подготовки кадров в интересах региональных рынков труда.

Кто - то скажет, что за последнее десятилетие нового века было предпринято немало попыток найти различные подходы к решению проблем подготовки рабочих кадров на федеральном и региональном уровнях, а результата до сих пор нет.

Однако, правда состоит в том, что не всегда принятые решения выполнялись, а принимаемые меры доводились до конца. Зачастую такие решения принимались сверху и не находили понимания на местах, что противоречит принципам управления изменениями. Примеры: Прикладной бакалавриат, университетские комплексы.

В условиях начавшейся беспрецедентной модернизации ПО, в связи с новым законом, пересмотром более 170 законов и подзаконных актов необходимо обеспечить понимание всеми работниками системы профобразования целей, задач и ожидаемых результатов происходящих изменений. Как говорится, идеи должны овладеть массами.

Несмотря на существующие проблемы, система профессионального образования постепенно меняет свой облик.

Практически во всех регионах России под председательством Губернаторов формируются советы по модернизации профессионального образования; разрабатываются и реализуются целевые региональные программы развития профессиональной школы; отрабатываются наиболее эффективные механизмы государственно-частного партнерства; осуществляется переход к подготовке кадров на условиях государственного задания, реализуются проекты по созданию межрегиональных отраслевых ресурсных центров. Что позволяет при активном участии работодателей на основе концентрации и оптимизации ресурсов, сетевого взаимодействия образовательных учреждений решать проблему дефицита и качества подготовки кадров для приоритетных отраслей экономики.

При этом предъявляются новые требования к руководителям УЗ к их управленческим компетенциям, менеджменту. Многое уже деляется в регионах.

Например, департаментом образования города Москвы разработан стандарт деятельности руководителя учреждения ПО; реализована инновационная  программа по обучению 300 руководителей образовательных учреждений под названием "Развитие системы образования в Московском мегаполисе"; внедрены новые тренинговые формы и современные учебные материалы – кейсы для обучения госслужащих и директоров с учетом актуальных потребностей стратегического развития системы образования в городе Москве. Такая же работа проводится и в других регионах.

**Уважаемые участники съезда!**

В Стратегии социально-экономического развития России до 2020 года система профессионального образования названа одной из стратегически важных сфер, призванных обеспечить увеличение доли высокотехнологичной, наукоемкой продукции в общем объеме промышленного производства, создать дополнительно более 25 млн. рабочих мест.

В связи с этим было бы хорошо вернуться к законодательному оформлению и признанию на этом уровне образования научной деятельности, обосновывающей новые требования к подготовке кадров в условиях технической и технологической модернизации производства. Это откроет возможности для коллективов, где до 20-25 % руководителей и преподавателей имеют ученые степени кандидата и доктора наук, это позволило бы иметь доступ, наравне с высшей школой, к широкому участию в государственных программах научно-исследовательских работ, повысить профессионализм и мотивацию молодых кадров к научной деятельности и в целом обеспечить должное качество подготовки кадров по профессиям и специальностям высокотехнологичных производств, особенно оборонно-промышленного комплекса.

Хочу высказать ещё одно предложение, связанное с разработкой и реализацией инновационных образовательных программ. Это возобновление реализации в системе среднего профессионального образования Приоритетного национального проекта «Образование».

Реализация этого проекта, паритетное финансирование государством, работодателями, самими УЗ инновационных проектов и программ способствовало бы дальнейшей интеграции **образования и бизнеса** как важнейшей основы формирования новой системы подготовки кадров.

Уважаемые участники съезда!

В условиях сложившегося дефицита квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена система профобразования становится всё более инвестиционно - привлекаемой для работодателей

Это является благоприятной почвой для развития механизмов социального партнерства, софинансирования, развития внебюджетной деятельности, обновления ресурсной базы.

Необходимо воспользоваться этой ситуацией, активнее работать Советам директоров с отраслевыми и региональными объединениями работодателей, крупными корпорациями и компаниями по вопросам разработки профессиональных и образовательных стандартов, согласования объемов и профилей обучения, независимой оценки качества образования, участия бизнеса в софинансировании подготовки кадров, овладевать менеджментов благотворительности.

Сегодня есть много примеров достаточно эффективного сотрудничества колледжей и техникумов с работодателями. Среди них учреждения профессионального образования металлургического и энергетического комплексов, железнодорожного транспорта и строительства и многих-многих других отраслей.

К примеру, в Московской области выработан современный механизм формирования Государственного задания: прогнозирование и планирование подготовки кадров, оценка результативности профобразования строится на основе глубокого социально-экономического анализа муниципальных и межмунициальных рынков труда. Этот механизм объединил воедино интересы муниципалитетов, бизнеса, профессионального образования и вывел последних из сферы внутрипедагогических корпоративных интересов, вплотную приблизив к запросам межмунициальных рынков труда. Такой прагматичный, экономически рациональный механизм формирования госзадания, основанный на рейтинговой оценке, стимулирует бизнес к участию в определении содержания обучения, организации практической подготовки, независимой оценке качества, закреплению выпускников на предприятиях. Все это позволило оптимизировать направления, объемы и профили подготовки кадров, создать новые модели профобразования - территориально-отраслевые ресурсные центры, работающие на условиях сетевого модульного взаимодействия. При этом расширена компонента социальной защиты молодежи в т.ч.через стипендии Губернатора и работодателей.

Процессы интеграции профессионального образования и бизнеса активно поддерживаются на региональном уровне в ходе создания в рамках ФЦПРО ресурсных центров подготовки кадров для приоритетных отраслей экономики, Центров профессиональных квалификаций, отраслевых центров профессиональной подготовки в таких регионах как *Новосибирская и Смоленская области, республики Чувашия и Татарстан, городах Москва и Санкт-Петербург и многих других регионах.*

Все это позволяет системно решать задачи целевой подготовки кадров для конкретного заказчика, под конкретные рабочие места, усилить взаимовыгодный диалог образования и бизнеса, обеспечить рациональное и эффективное использование имеющихся образовательных ресурсов.

Вместе с тем, принятый в 2007 году федеральный закон, призванный обеспечить участие работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, реализуется не в полной мере.

К сожалению, следует отметить, что по результатам опроса ВШЭ на протяжении всего посткризисного периода 2009-2012 годов наблюдается снижение участия предприятий во взаимодействии с учреждениями профессионального образования. Более 65 % российских предприятий не сотрудничают с учреждениями профобразования. За последний год проблема дефицита персонала все реже решалась работодателями за счет найма выпускников этих учреждений. Так, по итогам 2012 года количество предприятий, осуществляющих наем выпускников сократилось с 58 до 46%. Особенно неблагоприятная тенденция наблюдается в сотрудничестве с НПО – за последние 5 лет взаимодействие сократилось в полтора раза (с 30 до 20%).

Сегодня необходимо законодательно закрепить дополнительные экономические стимулы, и преференции, заинтересовывающие бизнес в развитии современных форм сотрудничества и инвестировании в профессиональное образование.

Например, чтобы передать дорогостоящий станок, работодатель и УЗ должны заплатить три вида налогов. Это только один из маленьких примеров неэффективного участия государства в поддержке этих взаимоотношений.

Понятно, что бизнес административно нельзя заставить, но он готов вкладывать в систему профессионального образования при условии действенных экономически выгодных механизмов и реальной отдачи со стороны профессионального образования.

Анализ показывает, что бизнес готов вести новое строительство, проводить техническую реконструкцию учреждений профобразования, войти вместе с системой профобразования в механизмы кредитования, эндаумента и т.д. Есть необходимость вернуться к возможности соучредительства образовательных организаций профобразования, что позволит наиболее эффективно действовать в одном правовом налоговом поле.

Полноценное социальное партнерство не возможно без мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда; участия в профессиональном ориентировании и консультировании; содействии в трудоустройстве и закрепляемости выпускников на предприятиях.

Возможно, важность последнего мы впервые прочувствовали именно в этом году при формировании контрольных цифр приема в рамках государственного задания.

В решении этих вопрос свою роль могли бы сыграть наш более широкое сотрудничество, с Российским союзом промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата РФ, другие объединения работодателей.

Сегодня остро стоит вопрос о подготовке **кадров для ОПК**, который не раз рассматривался с нашим участием на парламентских слушаниях, заседании военно-промышленной комиссии, в общественной палате и т.д. Более половины предприятий ОПК испытывают острый дефицит в рабочих кадрах и специалистах среднего звена. Без решения этой проблемы и повышения качества подготовки специалистов невозможно создать прорывные технологии на уровне 5-го технологического уклада. А это уже ставит под угрозу обороноспособность страны. Здесь необходима целая система эффективных мер по управлению, развитию и сохранению кадрового потенциала ОПК. На это направлена новая программа 2014-15 гг. Выделяется более 2-х млрд. рублей. Взять под особый контроль трудоустройство, отбор талантливых студентов на работу в высокотехнологичные отрасли.

**Теперь о дефиците и проблемах подготовки кадров рабочих и специалистов среднего звена.**

Мне часто приходится, от имени нашего педагогического сообщества, искать и давать ответы на вопросы «В чём причины дефицита высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, недостаток их подготовки и работа выпускников не по специальности»?

Нет простого и однозначного ответа на этот вопрос, как нет одинаковых учебных заведений, отраслей, регионов. Обстановка везде разная. Но есть системные причины, характерные для системы профессионального образования в целом.

**Первая группа причин** связана со слабой мотивацией преподавателей и мастеров производственного обучения в результатах своей деятельности, низким уровнем учебно-материальной базы, полным отсутствием нового строительства в системе НПО и СПО, что не может обеспечить современный уровень подготовки кадров. В ряде регионов ситуация такова, что материальная база ОУ на десятки лет отстает от той, которая имеется на самом производстве и обновляется каждые 1-2 года; где практическое обучение проходит в виртуальном режиме; где работодатель формально участвует в профессиональном образовании в течение всех 3-4 лет обучения.

**Вторая группа причин** - слабая профессиональная мотивация молодежи к работе на предприятиях, где низкая культура производства, низкая зарплата, нет социальных гарантий, потребительский подход работодателей к молодому специалисту, где низкий его социальный и общественный статус.

Получение профессии «рабочего», как одной из самых трудоёмких, пока не гарантирует человеку материальное благополучие, общественное признание и реализацию личностных устремлений. Чаще можно слышать: рабочий – это неудачник, нежели «мастер».

**Третья группа причин** заключается в том, что нет системы ранней профориентации и консультирования, концепции профильной школы не работает эффективно. Школа, имеющая большой общественный авторитет, «заточена» в своей работе на получение учащимися исключительно высшего образования и слабо ориентирована в обучении и воспитании на потребности экономики и рынка труда. Это, как бы, не ее функция. А как же с подготовкой школьника к жизни? Эта проблема не нова. Ещё Сенека говорил: «Мы учимся, увы, для школы, а не для жизни».

Прежде всего, в условиях дефицита бюджета необходимы условия для дальнейшего развития государственно-частного партнерства государства (регионов) – бизнеса – самого образования. Верность этого подхода реально доказал Приоритетный национальный проект «Образование». В ходе его реализации в короткие сроки каждое 8 образовательное учреждение превратилось в ресурсный центр и «точку» роста.

Необходимо продолжить практику софинансирования инновационных программ развития регионов, образовательных учреждений. Необходимо расширить механизмы экономического стимулирования образования и бизнеса, их возможностей в создании совместных и малых предприятий, выделения в аренду имущества, земли под совместное производство и создание учебных полигонов, развивать механизмы эндаумента, кредитования.

Кроме того, необходимо, как это сделано в высшей школе, пересмотреть норматив финансирования подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена по техническим специальностям, т.к он пока ничем не отличается от финансирования по гуманитарным специальностям.

Последнее время мы говорим много о профессиональных и образовательных стандартах. Это основа профобразования. Однако необходимы и социальные стандарты и СНИПЫ, их просто нет в системе НПО и СПО. Это сказывается на едином образовательном пространстве, ущемляет права равенства учащихся и студентов. За последние два десятка лет практически не велось строительство новых учебных корпусов, общежитий, спортивных комплексов. А в старых спортивных залах или приспособленных помещениях занимается одновременно по 3-5 учебных групп, условия аренды пунктов питания превратили столовые в закусочные, медицинские кабинеты находятся за пределами ведомственного интереса органов здравоохранения на местах. Все эти и многие другие социальные проблемы также имеют прямое отношение к качеству подготовки кадров и, что особо важно – к здоровью нации.

C учетом качественного состава преподавателей и мастеров производственного обучения необходимо принять меры по повышению их социального статуса и престижности профессии. Всероссийский конкурс преподаватель, мастер ПО. Для привлечения специалистов предприятий на педагогическую работу, а это всегда было основой подготовки практикоориентированных кадров, необходимо разработать механизм сохранения оплаты труда на уровне средней по региону. Следует вернуться и пересмотреть сроки повышения оплаты труда по сравнению с другими уровнями образования, установленные на 2018 год. Следует восстановить систему подготовки преподавательских кадров и мастеров производственного обучения для системы профобразования в учреждениях ДПО, ВПО и СПО.

 Ещё одна проблема, связанная с взаимодействием с работодателями.

Речь идет о проблемах согласованности требований сферы труда и сферы образования, сопряженности образовательных и профессиональных стандартов, введения национальной системы квалификаций. В настоящее время все эти вопросы решаются крайне медленно, что сегодня также негативно сказывается на качестве подготовки кадров.

Так, разработанная национальная рамка квалификаций не может служить механизмом модернизации системы образования. Документ «Структура квалификаций», принятый 12 апреля Минтруда, есть нечто иное, как табличное представление структуры системы образования. Рамочные описания уровней квалификации не дают стимула к развитию и носят констатирующий характер, отражающий статус кво, а не современные требования к квалификациям, которые возрастают в связи с изменениями в сфере труда. Поэтому мы предлагаем доработать рамки и принятие их уже не Минтруда, а Постановлением Правительства, чтобы ее требования были одинаково значимы и для субъектов сферы труда, и для субъектов сферы образования.

Становится очевидно и целесообразно, предложить дополнения к новому Федеральному Закону «Об образовании в Российской Федерации» в части внесения соответствующих положений о рамке квалификаций, а также предложить разработать закон о квалификациях.

 Мы должны четко понимать, что требования к квалификациям формулируются в сфере труда, а мы в системе образования отражаем их в своих образовательных стандартах и программах. Мы также должны понимать, что стоит за каждым выдаваемым нами дипломом – что реально должен знать и уметь выпускник на выходе из системы СПО. И это понимать должны и работодатели и сами обучающиеся.

 Если сфера труда диктует новые требования, нужны механизмы для оперативного отражения этих требований в новых программах и дипломах, т.е. нужны механизмы оперативного **обновления перечня профессий и специальностей подготовки.**

Вместе с тем, в течение 20 лет в этих документах наблюдались лишь косметические изменения. Кардинальные изменения в технике и технологии производства практически не отражались на новых классификаторах, что сказывалось не только на качестве подготовки кадров, но и имидже рабочих профессий, которые выходят сегодня за рамки традиционных представлений.

За последние годы с рынка труда ушло более 30% специальностей. Их просто не существует, а обучение по ним - продолжается. В то же время на рынке появился спрос на специалистов, которых никто не готовит, поскольку такие специалисты не внесены в классификатор.

Кроме того, назрел вопрос введения и **классификатора образовательных программ.**

Важным для повышения эффективности системы профессионального образования является вопрос **независимой оценки качества**. В последнее время сложились определенные предпосылки для становления этой системы, но темпы её введения невелики.

Союз директоров и региональные Советы директоров должны сыграть свою роль в развитии **общественно-профессиональной аккредитации** образовательных программ; в работе под руководством работодателей **Центров сертификации квалификаций,** хорошо понимая, что сертификация – это процесс признания или подтверждения квалификаций со стороны работодателей.

В условиях сложной демографической ситуации, становится ясно, что в конкуренции на рынке образовательных услуг победит тот, кто первым в интересах работодателей этот рынок завоюет**. Обучение различных целевых групп населения в течение всей жизни** переподготовка и повышение квалификаций профподготовка по коротким программам, принятие неформального образования должны доминировать в работе наших учебных заведений.

Разнообразные, гибкие, вариативные программы профессионального образования и обучения должны занять свое достойное место в спектре реализуемых образовательным учреждением программ. И это мировая тенденция.

**Практика.** Я коснусь и этого вопроса. Она, к сожалению, в исторически сложившейся системе России была достаточно широко развита, учитывая, что до 60 процентов учебного времени отводится именно на практическое обучение. Однако, к сожалению, следует признать, что в последние 10 лет в ряде случаев она вынуждена переходить в виртуальный режим, поскольку не выстроен диалог с работодателем, обучение на рабочем месте не встроено в образовательные программы. Процесс производственного обучения становится затратным для экономики предприятий. Вместе с тем, по данным ВШЭ 54% работодателей признают, что 34% вновь принятых квалифицированных рабочих нуждаются в дополнительном обучении для полноценного выполнения своих трудовых функций на рабочем месте. Возможно следует идти по пути создания рабочих мест в виде учебных полигонов на предприятиях или в УЗ как малые производственные предприятия, (пример страны СНГ, и Европы)

**Уважаемые коллеги!**

Многомиллионная армия студенчества системы профобразования – это завтрашний день нашей страны и её экономики. Ежегодно более 1 миллиона выпускников начального и среднего профессионального образования пополняет российский рынок труда.

Мы поддерживаем все меры государства, направленные на поддержку студенчества. Это учреждение специальных стипендий Президента и Правительства РФ для талантливых студентов и обучающихся по приоритетным направлениям экономики. Это повышение почти в два с половиной раза минимального размера стипендий для нуждающихся студентов младших курсов. Эту тенденцию надо всячески закреплять.

 Продумывая пути повышения качества подготовки кадров, мы на первое место выдвигаем задачу профессионального воспитания будущих рабочих и специалистов.

Почему так, а не иначе ставится вопрос?

**Во-первых**. Мы поставили целью подготовить конкурентоспособного и мобильного на рынке труда работника. Взятый нами на вооружение прагматичный подход не должен таить в себе угрозу духовного оскудения наших воспитанников, а должен опираться на прочную нравственную базу.

Мотивация в профессиональном образовании должна сместиться в плоскость формирования гражданской ответственности молодежи за судьбу страны. Обеспечить психологическую и профессиональную готовность быстро адаптироваться к новым условиям производства и производственным отношениям.

**Во-вторых**, Мы хорошо понимаем, что в центре воспитания должна находиться нравственность, высшие ценности Человек, Семья, Отечество.

Поэтому не административный ресурс и «мероприятия», а сама культура образовательной среды, выработка умения брать на себя ответственность, осознанная мотивация к постоянному обучению – должны стать лейтмотивом работы со студенчеством.

Наконец, **в-третьих**. Воспитание сложная задача, особенно в условиях свободы выбора и широкого влияния информации на чувства молодежи. Но обогащение информацией не должно приводить к обнищанию души. Мы можем стать сильнее, если сможем противостоять массовой культуре, где нынешние кумиры все, кроме человека труда. Здесь мы рассчитываем на законодательное регулирование использования Интернета, открытие образовательных каналов на телевидении.

Мы должны сделать все, чтобы годы студенчества стали прекрасным временем гражданского роста и социальной активности каждого. Огромный резерв воспитания – это поддержка и развитие молодежных общественных организаций. Союз должен взять под свой патронаж структурирование студенческого самоуправления на федеральном и региональном уровне.

Отдельного рассмотрения заслуживает вопрос создания условий для **обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями**. Сегодня в России проживают около 13 млн. инвалидов, из которых более 6 млн. нуждаются в трудоустройстве. Здесь широкие возможности могут предоставить учреждения профобразования в рамках электронного и дистанционного обучения, неформального и открытого образования на основе доступной и безбарьерной образовательной среды, зафиксированные в новом ФЗ «Об образовании в РФ».

Тема молодежи и воспитания неисчерпаема, но источник этих целей и ценностей - **это преподаватель**, его личный пример, его педагогическая, психологическая и воспитательная компетентность, его культура, манеры поведения и общения.

Мы считаем, что для системы профессионального образования назрела необходимость принятия общенациональной программы "Педагогические и управленческие кадры профессионального образования". Сегодня средний возраст преподавателей – 55 лет, руководителей – 57 лет, а мастеров производственного обучения – 60 лет. Вопросы стажировки, система повышения квалификации, особенно сейчас в связи с переходом в регионы, недостаточно развита.

Необходима государственная поддержка укрепления кадрового потенциала системы - руководителей, преподавателей специальных дисциплин, мастеров производственного обучения. Именно они формируют устойчивую мотивацию и необходимые профессиональные компетенции. Темпы обновления производства происходят каждые 1-2 года, а преподаватель обновляет свои знания раз в 5 лет. Он отстает от возможностей обеспечивать опережающую подготовку кадров, выполнять новые функции, стоящие перед системой образования, заниматься переподготовкой и повышением квалификации. Более 65% работающих получили образование 20-25 лет назад и многие из них нуждаются в переподготовке.

*Особую тревогу вызывает возрастной ценз мастеров производственного обучения. Эта категория работников всегда формировалась из числа квалифицированных специалистов предприятий или пополнялась из системы инженерно-педагогического образования в ВУЗах. Но в условиях, когда заработная плата в профобразовании в три-четыре раза ниже, чем в реальном секторе экономики, рассчитывать на приход и обновление кадрового потенциала, а значит, и на качественные изменения в профшколе в ближайшее время будет сложно.*

*И срок, который определен, к 2018 году повысить среднюю заработную плату в системе профобразования до уровня региона, еще на пять – шесть лет отодвинет решение этой проблемы.*

Важным элементом реформирования должна стать новая модель педагогического менеджмента, мотивации всего персонала образовательных учреждений на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждений среднего профессионального образования, исходя из конечных результатов удовлетворения кадровых потребностей региональных рынков труда.

**Несколько слов о международном сотрудничестве**.

В современном глобальном мире процессы международной интеграции и интернационализации образования становятся важным условием повышения качества профессионального образования. Вместе с тем, мы многие годы слабо позиционировали себя в международных образовательных организациях, недостаточно изучали положительный опыт наших зарубежных коллег, эпизодически участвовали в международных программах и проектах, ограничиваясь лишь локальными международными инициативами и прямыми контактами между учебными заведениями.

Сейчас ситуация медленно, но меняется. С этого года мы вошли в международный проект конкурса Wolldskils, который должен сблизить наши стандарты обучения с международными требованиями, повысить авторитет российской профессиональной школы.

Важное значение имеет также участие нашего Союза в работе Общественного Совета базовой организации государств-участников СНГ по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в системе ПТО и ССО, который возглавляет Республиканский институт профессионального образования Республики Беларусь под руководством его директора Шкляра А.Х. Огромный интерес для дальнейшего развития ситсемы ПО представляет наше участие в реализации проекта «Сетевой колледж», принятого на XXV заседании Совета по сотрудничеству в области образования государств – участников Содружества Независимых Государств 19 октября 2012 года в г. Ереване.

**Уважаемые коллеги!**

Я начал свое выступление с того, что нам предстоит решать непростые задачи в условиях формирования новой модели профессионального образования.

 Они потребуют от нас профессионализма, больших усилий воли и работоспособности. Нам нужно проявить максимум мудрости, взаимной лояльности и терпимости, чтобы не обострять противоречия, возникающие неизбежно.

 Я уверен, у нас с вами есть огромный потенциал. Мы обращаемся к Министерству образования и науки РФ с предложением полнее привлекать представителей нашего сообщества к разработке и принятию всех стратегических решений.

В заключение я хочу отдельно поблагодарить руководство Московского государственного университета стали и сплавов (на территории которого мы находимся) за предложение провести съезд именно в этом университете, за оказанное нам внимание и гостеприимство.

 Благодарю Вас за внимание!