

СОГЛАСОВАНО:  
Директор Департамента  
государственной политики  
в сфере подготовки рабочих кадров и  
дополнительного профессионального  
образования  
Министерства образования и науки  
Российской Федерации



Н.М. Золотарева

«26» марта 2013 г.

**ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И  
КОРПОРАТИВНОЙ СЕТЕЙ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ**  
(доработанное с учетом результатов апробации в 2012 году на базе 14  
субъектов Российской Федерации)

Москва  
2013

© Описание модели взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров (доработанное с учетом результатов апробации в 2012 году на базе 14 субъектов Российской Федерации)

Министерство образования и науки Российской Федерации

Национальный фонд подготовки кадров

2013 год

### **Резюме (краткая аннотация)**

В настоящее время актуализируется проблематика интеграции государственного и негосударственных секторов подготовки кадров, направленной на максимально эффективное использование ресурсов государства и бизнеса для целей обеспечения кадровых потребностей развития отраслей экономики. Опыт показывает, что участие бизнеса в профессиональном образовании обеспечивает освоение будущим работником реальных технологий на рабочих местах, ориентирует его на реальные способы организации производства, что, в итоге, повышает качество подготовки специалиста и позволяет ему выстроить успешную карьерную траекторию. В свою очередь, возможности успешной профессиональной реализации и развития являются важным фактором, стимулирующим интерес молодежи к обучению рабочим профессиям и специальностям технической направленности.

Учитывая значимость для российской экономики приоритетного развития высокотехнологичных отраслей, первоочередной задачей становится разработка и реализация комплекса мер, направленных на развитие интеграции сети государственных и корпоративных образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров и специалистов для приоритетных отраслей.

Модель взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров разработана в рамках проекта<sup>1</sup> «Разработка и апробация комплекса мероприятий по интеграции государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров и специалистов СПО, обеспечивающих кадровые потребности развития приоритетных отраслей экономики», реализуемого Национальным фондом подготовки кадров на основании государственного контракта на выполнение работ (оказание услуг) для государственных нужд № 12 Р20.110062 от 31 октября 2011 года.

Представленная модель относится к классу информационных моделей, представляет собой совокупность информации, характеризующей свойства и состояние взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров и их партнеров, и описывает процессы обмена ресурсами, структурированные в разрезе уровней и направлений взаимодействия.

---

<sup>1</sup> Проект реализуется в рамках подмероприятия 3.1. «Развитие региональных систем профессионального образования, укрепление базовых учреждений начального и среднего профессионального образования» мероприятия 3 «Разработка и внедрение программ модернизации систем профессионального образования субъектов Российской Федерации» задачи 2 «Приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда» Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы

Структура модели предусматривает описание направлений взаимодействия и детализацию их на отдельные процессы обмена ресурсами по трем уровням: стратегический, инфраструктурный и функциональный.

Модель подробно описывает 23 направления взаимодействия, при этом 7 из них выделены представителями работодателей по 4 высокотехнологичным отраслям (авиастроение, атомная энергетика, автомобилестроение, железнодорожный транспорт) в качестве приоритетных:

- взаимодействие в осуществлении профессионально-общественной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов (инфраструктурный уровень);
- совместная разработка оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций лиц, прошедших обучение по программам повышения квалификации /переподготовки рабочих кадров (функциональный уровень);
- создание профессионально-общественной организации (или аттестационной комиссии) по аккредитации образовательных программ (функциональный уровень);
- организация подготовки преподавателей/ администраторов ПОО на базе УЦ предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и др. (функциональный уровень);
- создание совместных методических советов по вопросам подготовки рабочих кадров (функциональный уровень);
- совместная реализация функции мониторинга потребностей в обучении рабочих кадров и специалистов предприятия/ компании/ корпорации (инфраструктурный уровень);
- взаимодействие в организации и осуществлении сертификации выпускников и персонала компаний (разработка контрольно-измерительных материалов, подготовка экспертов, аттестация рабочих мест для проведения сертификации, участие в процедурах оценки и т.д.) (стратегический и инфраструктурный уровни).

Для целей практического применения модели в субъектах Российской Федерации, реализующих программы модернизации профессионального образования, были разработаны регламенты по 7 приоритетным направлениям взаимодействия, к которым созданы и прошли юридическую экспертизу обеспечивающие примерные нормативные и методические документы (Приложения №№1-7). Регламенты прошли в 2012 году успешную апробацию на базе 14 субъектов Российской Федерации: Республика Татарстан, Республика Коми; Забайкальский край, Краснодарский край, Владимирская область, Иркутская область, Нижегородская область, Новосибирская область, Сахалинская область, Свердловская область, Смоленская область, Тамбовская область, Ульяновская область, Ярославская область.

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |     |
|---|-----|
| Принятые сокращения .....   | 6   |
| Глоссарий .....   | 7   |
| 1. Реферат (краткое описание модели взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров) .....   | 21  |
| 1.1. Общие положения .....  | 21  |
| 1.2. Структура модели.....  | 22  |
| 1.3. Участники взаимодействия .....   | 23  |
| 1.4. Применяемые в модели подходы к описанию процессов ресурсного обмена.....   | 24  |
| 1.5. Основные направления и результаты взаимодействия .....   | 25  |
| 1.6. Первоочередные предложения по развитию нормативной базы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.....   | 27  |
| 2. Описание модели взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров .....   | 30  |
| 2.1. Методологические основы проектирования модели взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на стратегическом, инфраструктурном (институциональном) и локальном уровнях в национально-отраслевом, регионально-отраслевом и межсубъектном аспектах..... | 30  |
| 2.2. Структура модели взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров.....   | 36  |
| 2.3. Описание разделов модели взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров. ....  | 38  |
| 2.3.1. Нормативно-методические основания и принципы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров. ....  | 38  |
| Нормативно-правовая база взаимодействия.....  | 38  |
| Принципы взаимодействия. ....   | 41  |
| 2.4. Описание системы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на стратегическом уровне. ....  | 47  |
| 2.4.1. Направления и формы взаимодействия на стратегическом уровне... ..  | 47  |
| 2.5. Описание системы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на инфраструктурном (институциональном) уровне. ....  | 66  |
| 2.5.1. Направления и формы взаимодействия на инфраструктурном (институциональном) уровне. ....  | 66  |
| 2.6. Описание системы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на локальном уровне.....  | 95  |
| 2.6.1. Направления и формы взаимодействия на локальном уровне. ....   | 95  |
| 2.7. Мониторинг эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.....  | 122 |
| 2.7.1. Индикаторы эффективности взаимодействия субъектов.....   | 122 |

|   |     |
|---|-----|
| 2.7.2. Организация мониторинга эффективности взаимодействия субъектов.....  | 129 |
| 2.8. Регламенты по приоритетным направлениям взаимодействия для применения модели в субъектах Российской Федерации.....   | 131 |
| 2.9. Риски взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров, способы их минимизации.....   | 138 |
| 2.10. Предложения по развитию нормативной базы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров. ....  | 141 |
| 2.10.1. Документы федерального уровня.....  | 141 |
| 2.10.2. Регламенты взаимодействия и документы регионального уровня  | 142 |
| 2.11. Приложения .....  | 145 |
| Приложение 1. Регламент разработки оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций лиц, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, в условиях взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров.....  | 145 |
| Приложение 2. Регламент создания отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов в условиях взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров. .... | 290 |
| Приложение 3. Регламент осуществления профессионально-общественной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов в условиях взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров. ....  | 358 |
| Приложение 4. Регламент взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний. ....   | 421 |
| Приложение 5. Регламент взаимодействия в рамках создания и обеспечения деятельности совместного отраслевого методического совета по вопросам подготовки рабочих кадров. ....  | 482 |
| Приложение 6. Регламент по организации подготовки преподавателей /администраторов образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/ компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры...   | 498 |
| Приложение 7. Регламент организации мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО с целью распространения лучших практик.....   | 550 |

## Принятые сокращения

|       |   |
|-------|---|
| АНО   | Автономная некоммерческая организация   |
| ВТД   | Вид трудовой деятельности   |
| ВУЗ   | Высшее учебное заведение  |
| ВЭД   | Вид экономической деятельности  |
| ГЧП   | Государственно-частное партнерство  |
| ДПО   | Дополнительное профессиональное образование   |
| ДПП   | Дополнительные профессиональные программы (профессиональной переподготовки СПО и высшего образования, повышения квалификации СПО и высшего образования) |
| ЕКСД  | Единый квалификационный справочник должностей служащих  |
| ЕТКС  | Единый тарифно-квалификационный справочник  |
| КИМ   | Контрольно-измерительные материалы, оценочные средства  |
| НИОКР | Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы  |
| ОКВЭД | Общероссийский классификатор видов экономической деятельности   |
| ОКЗ   | Общероссийский классификатор занятий  |
| ОКСО  | Общероссийский классификатор специальностей образования   |
| ООВО  | Образовательная организация высшего образования   |
| ОПОП  | Основные профессиональные образовательные программы (СПО, высшее образование)   |
| ПОО   | Профессиональная образовательная организация (СПО)  |
| ППО   | Программы профессионального обучения (по профессии рабочих и служащих; повышения квалификации рабочих и служащих; переподготовки рабочих и служащих)    |
| СПО   | Среднее профессиональное образование  |
| УГС   | Укрупненная группа специальностей (направление подготовки)  |
| УМК   | Учебно-методический комплект  |
| УЦ    | Учебный центр предприятия   |
| ФЗ    | Федеральный закон   |

## Глоссарий

В настоящем документе используются термины, толкование которых общепринято в российской системе профессионального образования и подготовки кадров, соответствует международным и национальным стандартам Российской Федерации.

|   |   |
|---|---|
| HR -менеджеры   | (от англ. Human Resources - человеческие ресурсы) специалисты по управлению персоналом компании в рамках избранной кадровой политики, которая рассматривается как равнозначная подсистема управления предприятием   |
| Андрогогика   | научная дисциплина, предметом которой является теория и технология обучения взрослых  |
| Бизнес-процесс  | совокупность нескольких связанных между собой процедур либо функций, которые совместно реализуют некоторую задачу бизнеса   |
| Взаимодействие субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров | обмен ресурсами двух и более организационных единиц и экономических агентов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров. Типы ресурсов: организационные, финансовые, кадровые, интеллектуальные (в том числе, информационные), материально-технические и другие.   |
| Вид трудовой деятельности   | составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций  |
| Вид экономической деятельности  | 1) единица классификации экономической деятельности по конечному продукту производственного процесса, в который вовлекаются ресурсы (оборудование, рабочая сила, технологии, сырье, материалы, энергия, информационные ресурсы)<br>2) производственный процесс на основе объединения того или иного вида ресурсов (оборудования, рабочей силы, технологии и пр.) с целью производства продукции (оказания услуг), предназначенной для реализации. |
| Государственно-частное партнерство  | (ГЧП, PPP - Public-Private Partnership): 1) взаимовыгодное среднесрочное или долгосрочное сотрудничество между государственным и частным сектором, в рамках которого происходит решение политических и общественно значимых задач на основе объединения опыта, усилий и разделения  |

|            |   |
|------------|---|
|            | <p>финансовых рисков и выгод; 2) механизм взаимодействия государства и субъектов рынка труда, функционирующий на долгосрочных, устойчивых, взаимовыгодных и равноправных принципах, основой которого являются: согласованность, разграничение и координация деятельности по сферам ответственности в целях формирования конкурентоспособной рабочей силы, обеспечивающей социально-экономическое развитие страны; 3) институциональный и организационный альянс между государством и бизнесом в целях реализации национальных и международных, масштабных и локальных, но всегда общественно-значимых проектов в широком спектре сфер деятельности: от развития стратегически важных отраслей промышленности и НИОКР до обеспечения общественных услуг. Основными признаками ГЧП являются: договорная основа партнерских отношений; обмен ресурсами между участниками партнерства; неиерархический характер отношений; наличие особой культуры консенсуса (на конструктивной и доверительной основе); длительные сроки действия соглашений; обязательное наличие конкурентной среды; разделение ответственности и рисков между участниками.</p> |
| Интеграция | <p>(от лат. <i>integrum</i> — <i>целое</i>; лат. <i>integratio</i> — восстановление, восполнение) — сплочение, объединение; 1) процесс установления оптимальных связей между относительно самостоятельными малосвязанными между собой социальными объектами (индивидуумами, группами, социальными классами, организациями, сетями, системами, государствами) и дальнейшее их превращение в единую, целостную систему, в которой согласованы и взаимозависимы ее части на основе общих целей, интересов; 2) процесс развития устойчивых взаимосвязей экономических систем (структур), ведущий к их постепенному экономическому слиянию</p>   |
| Кадры      | <p>1) совокупность всех категорий работников предприятия; 2) главная производительная сила общества, от уровня квалификации которых, расстановки и использования зависят объемы и</p>   |



|  |  |
|--|--|
|  | качество выполняемых работ   |
| Качество образования                                     | Характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям  |
| Квалификация   | 1) готовность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности; 2) официальное признание (в виде диплома/сертификата) освоения определенного вида профессиональной деятельности   |
| Кластер (экономический, территориально-производственный) | объединенная территориальной и отраслевой общностью совокупность промышленных предприятий, научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций, учебных организаций и сервисных структур с целью получения позитивных эффектов от стратегического партнерского взаимодействия. В состав кластера включены: головная компания ("ядро кластера"), делегирующая производство промежуточных продуктов и сопутствующих услуг другим, в том числе и малым и средним предприятиям; комплекс различных производственных и сервисных организаций, осуществляющих обслуживание производственного цикла; комплекс научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций, а также учебная инфраструктура, обеспечивающая подготовку профессиональных кадров по трем базовым уровням (начальный, средний и высший). |
| Компетентность   | наличие у человека компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности   |
| Компетенция  | способность применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности, способность выполнять трудовые действия в соответствии с установленными требованиями к их выполнению.   |
| Конкуренция  | (лат. concurrentia, от лат. concurrere - сбегаясь, сталкиваясь) - борьба, соперничество в какой-либо области, общественная форма столкновения субъектов рыночного хозяйства в процессе реализации их индивидуальных экономических интересов  |
| Контроль результатов обучения                            | процесс сопоставления достигнутых результатов обучения с заданными в целях обеспечения качества подготовки обучающихся.  |
| Кооперация   | (лат. cooperatio - сотрудничество) -   |

|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            | <p>противоположность конкуренции: 1) форма организации труда, при которой определённое количество людей совместно участвует в одном или в разных, но связанных между собой, процессах труда; 2) взаимоотношения субъектов рыночного хозяйства (взаимопомощь, сотрудничество) для достижения совместно поставленных целей бизнеса, в основе которых лежит доверие; 3) объединение индивидуумов или субъектов рыночного хозяйства, целью которого является взаимное содействие его членам в сфере производства, торговли и финансов</p>  |
| Корпоративная культура     | <p>совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации. Ее компонентами являются: принятая система лидерства; стили разрешения конфликтов; действующая система коммуникации; положение индивида в организации; принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы. Рассматривается в качестве мощного стратегического инструмента, позволяющего ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними</p>  |
| Корпоративное образование  | <p>1) система обучения персонала корпорации: от рядового работника до топ-менеджмента, позволяющая обеспечить эффективную подготовку персонала с определенной целью, способствующей достижению миссии корпорации;</p> <p>2) система накопления и трансляции (передачи) различного рода знаний: экономических, технологических, производственных, организационных, знаний в области корпоративной культуры, профессионально-этических, управленческих и других для эффективного достижения поставленных перед корпорацией целей. Так как цели и миссии корпораций различаются по содержанию, степени амбициозности и агрессивности, то и образовательные задачи, а значит и методы их достижения, также могут в значительной степени различаться.</p> |
| Корпоративные университеты | <p>организации корпоративного образования (ДПО), как правило, в составе крупных бизнес-</p>  |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
|                             | <p>компаний, встроенные в систему HR-менеджмента этих компаний. Цели и содержание реализуемых ими корпоративных образовательных программ ДПО ориентированы на потребности крупного бизнеса и в значительной степени отличаются от существующей системы профессионального среднего и высшего образования.</p>   |
| Корпоративный учебный центр | <p>1) центр повышения квалификации и подготовки кадров компании или отдельного предприятия (учебно-производственный центр), в структуре компании (предприятия) чаще всего находящийся в рамках кадровой службы, осуществляющий подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров с использованием в качестве основных методов обучения - тренингов и наставничества на рабочем месте; 2) учебный центр, выступающий в качестве маркетингового звена компании, реализующий обучение (тренинги) не только персонала компании, но и сотрудников партнеров компании, например дилеров, с целью поддержания качества товаров и услуг, доставляемых до конечного потребителя через партнеров, 3) учебный центр, встроенный в HR – менеджмент компании, выступающий как носитель корпоративных знаний и культуры всей компании, сочетающий обучение и мотивацию персонала, 4) учебный центр, выступающий в качестве одного из центров прибыли компании, полностью ориентированный на внешних потребителей его услуг.</p> |
| Мониторинг                  | <p>1) Процесс систематического сбора, обработки и анализа информации, которая может быть использована для объективизации принятия управленческих решений, а также, как инструмент обратной связи в целях осуществления проектов, оценки программ или выработки политики.</p> <p>2) Совокупность процедур и способов процесса систематического сбора, обработки и анализа информации</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>Непрерывное образование</p>               | <p>1) <i>как процесс</i>: (LLL, Life long learning - обучение через всю жизнь) целенаправленное и непрерывное формирование навыков и знаний на протяжении всей жизни человека благодаря формальному образованию (обучение, консультирование, тренинг, обучение на рабочем месте, наставничество и т.д.) и опыту, приобретаемому путем неформального образования (самообразование, практическая деятельность). Непрерывное образование не только повышает социальную интеграцию человека, обусловленную его активной гражданской позицией и постоянным личностным развитием, но и обеспечивает рост его конкурентоспособности на рынке труда.</p> <p>2) <i>как система</i>: мировая концепция, глобальный подход, современная альтернативная система взглядов на развитие образовательной практики". Провозглашает учебную деятельность человека как неотъемлемую и естественную составляющую часть его образа жизни во всяком возрасте. В силу этого предусматривает необходимость целостного и согласованного преобразования всех ступеней образовательной лестницы, а также ее достройку новыми ступенями, рассчитанными на все периоды взрослой жизни. В качестве основной цели непрерывного образования рассматривается пожизненное обогащение творческого потенциала личности. 3) <i>как понятие</i>: термин в российской педагогике, пока не имеющий общепринятого определения - принцип организации образования, объединяющий все его ступени и виды в целостную систему, обеспечивающую возможность обновления и пополнения знаний и навыков на протяжении всей жизни человека - от раннего детства до старости</p> |
| <p>Область профессиональной деятельности</p> | <p>совокупность видов трудовой деятельности, имеющих общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в т.ч. средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и соответствующих компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности.</p>  |
| <p>Профессионально-общественная</p>          | <p>1) процесс независимой оценки качества образовательных программ по определенным</p>  |

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| аккредитация образовательных программ | критериям и процедурам; 2) результат этого процесса, присвоение образовательной программе статуса, фиксирующего признание бизнесом и профессиональным сообществом приемлемого для них уровня качества образования.   |
| Отрасль                               | <p>1) (англ. Industry) совокупность качественно однородных групп хозяйственных единиц, характеризующихся особыми условиями производства в системе общественного разделения труда и играющих специфическую роль в процессе расширенного воспроизводства;</p> <p>2) (нем. die Volkswirtschaft) объективно обособившаяся часть народного хозяйства, объединяющая хозяйственные единицы, обладающие общностью производимой продукции, технологий и удовлетворяемых потребностей;</p> <p>3) (Федеральный закон №165-ФЗ от 08.12 2003 г.) совокупность производителей аналогичного или непосредственно конкурирующего товара, либо тех из них, доля которых в общем объеме производства в Российской Федерации составляет большую часть.</p> |
| Оценка и сертификация квалификаций    | Процесс, в ходе которого индивидуум должен продемонстрировать наличие квалификации и компетенций, а уполномоченный орган (в частности, центр оценки и сертификации квалификаций) - оценить соответствие продемонстрированных компетенций определенному квалификационному уровню и, при вынесении положительного суждения, выдать квалификационный сертификат.  |
| Оценка качества образования           | Система, процесс и результат оценки образовательных достижений обучающихся, качества образовательных программ, условий реализации образовательного процесса в конкретной образовательной организации, деятельности всей образовательной системы страны и ее территориальных подсистем. Предполагает как внешнюю оценку со стороны потребителей образовательных услуг, так и внутреннюю оценку в самой системе образования  |
| Оценка компетенций                    | Комплекс взаимосвязанных, объективных и обоснованных методов, критериев и специализированных мероприятий (процедур) диагностики и оценивания компетенций, определяемых профессиональным стандартом.  |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Оценка результатов обучения | процедура определения соответствия индивидуальных образовательных достижений обучающихся и выпускников профессионального образования требованиям потребителей образовательных услуг.  |
| Партнерство                 | (фр. <i>partenaire</i> - участник) товарищество, система взаимоотношений между партнёрами - участниками совместной деятельности, компаньонами по бизнесу  |
| Персонал                    | совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребёнком и т. д.); это совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы для исполнения определённых функций, достижения целей деятельности и перспективного развития.   |
| Подготовка кадров           | 1) всеохватывающий, долгосрочный образовательный процесс, сочетающий в себе обучение с отрывом от работы и обучение на рабочем месте<br>2) планомерная и организованная подготовка для всех отраслей национальной экономики квалифицированных специалистов.   |
| Полномочия                  | 1) строго очерченный перечень прав и обязанностей, способов их реализации, предоставляемых одному лицу другим для решения определенной задачи на оговоренный срок; 2) права, предоставляемые одному лицу действовать от имени другого в целом, частично, или в определенных целях, или на определенный срок   |
| Практика (производственная) | Вид учебных занятий, использующийся для освоения обучающимися компетенций в процессе самостоятельного выполнения определенных видов работ, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в максимально приближенных к ней условиях. В зависимости от профессиональной направленности производственная практика называется педагогической, сестринской и т.п. Также существует термин "учебная практика", под которым понимают вид учебных занятий, использующийся для освоения начальных профессиональных умений в условиях учебных |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>мастерских, лабораторий, баз и т.п. И учебная, и производственная практики могут проводиться параллельно с теоретическими занятиями (рассредоточено) или в специально выделенный период (концентрированно).</p>   |
| <p>Провайдер образовательных услуг</p>  | <p>(от англ. provider - поставщик) организация-поставщик образовательных услуг: образовательная организация, корпоративный университет, учебно-производственный центр предприятия, школа бизнеса, институты менеджмента и технологий, консалтинговые и тренинговые компании и др.</p>  |
| <p>Программа профессионального модуля</p>   | <p>документ, определяющий результаты обучения, критерии, способы и формы их оценки, а также содержание обучения и требования к условиям реализации профессионального модуля</p>  |
| <p>Программа профессионального образования (образовательная профессиональная программа)</p> | <p>1) специально организованный целенаправленный процесс по достижению заданных результатов профессионального образования (обучения, подготовки) определенного уровня и направленности; 2) комплекс (комплект) документов, определяющих содержание и организацию этого процесса. Образовательные профессиональные программы делятся на основные и дополнительные</p> |
| <p>Проект</p>   | <p>Уникальная деятельность, имеющая начало и конец во времени, направленная на достижение заранее определённого результата/цели, создание определённого, уникального продукта или услуги, при заданных ограничениях по ресурсам и срокам, а также требованиям к качеству и допустимому уровню риска.</p>   |
| <p>Профессиональная компетенция</p>   | <p>способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности</p>   |
| <p>Профессиональная подготовка</p>  | <p>1) Организация обучения профессиональных кадров. Различные формы получения профессионального образования. 2) Ускоренная форма освоения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций.</p>  |
| <p>Профессиональное образование</p>   | <p>1) Организованный процесс овладения определенными видами профессиональной деятельности, обеспечивающий развитие социально и профессионально значимых качеств личности. 2)</p>   |

|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            | Результат этого процесса (подготовленность человека к определенному виду профессиональной деятельности, подтвержденная аттестатом или дипломом об окончании соответствующей профессиональной образовательной организации).   |
| Профессиональное обучение  | Организованный процесс освоения компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций.   |
| Профессиональный модуль    | часть программы профессионального образования (обучения), предусматривающая подготовку обучающихся к осуществлению определенной совокупности трудовых функций, имеющих самостоятельное значение для трудового процесса. Может быть частью основной профессиональной образовательной программы или самостоятельной программой.  |
| Профессиональный стандарт  | 1) документ, раскрывающий с позиций объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников;<br>2) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням |
| Профессия                  | (лат. Professio - объявляю своим делом) 1) род трудовой деятельности человека, предмет его постоянных занятий, а также свидетельство наличия у него знаний и умений, опыта, позволяющих квалифицированно выполнять определенный вид работ; 2) общественно признанный относительно устойчивый вид профессиональной деятельности человека, который определен разделением труда в обществе  |
| Процедура                  | (лат. procedo - продвигаюсь) официально установленная взаимосвязанная последовательность действий, отвечающая определенным требованиям   |
| Процесс (целенаправленный) | совокупность взаимосвязанных, организуемых и управляемых изменений, результатом которых является новое качество системы или объекта  |



|  |   |
|--|---|
| Работник   | <p>субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя; правовое положение работника определяется трудовым законодательством, трудовым и коллективными договорами, локальными нормативными актами организации</p>   |
| Рабочие, рабочие кадры                             | <p>1) (син. рабочие, рабочие руки, рабочая сила, синие воротнички) лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей на производстве, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и т. п.</p> <p>Список рабочих профессий закреплен в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий (ЕТКС).</p> <p>2) наиболее многочисленная категория персонала основной деятельности; лица, занятые непосредственным воздействием на предметы труда, перемещением продукции, уходом и контролем за работой средств труда и другим видам обслуживания производственного процесса</p> <p>3) состав работников, прошедших специальную подготовку и обладающих знаниями и практическими навыками, необходимыми для выполнения определенных рабочих операций при производстве соответствующих видов работ</p> |
| Раздел профессионального модуля (учебный модуль)   | часть программы профессионального модуля, которая характеризуется логической завершенностью и направлена на освоение одной или нескольких профессиональных компетенций  |
| Регламент  | (фр. <i>regie</i> - правило) постоянные или временные правила, регулирующие организацию, порядок и формы осуществления деятельности   |
| Результаты профессионального обучения (подготовки) | общие и профессиональные компетенции, соответствующие определенному уровню образования и квалификации   |
| Рекрутинговое агентство (кадровое агентство)       | Посредник на рынке труда, организация, оказывающая услуги работодателям по поиску и подбору персонала и/или оказывающая услуги соискателям по поиску работы и трудоустройству, а также другие сопутствующие услуги, связанные с квалификациями и компетенциями работников   |
| Ресурсный центр                                    | Организационная структура (юридическое лицо)  |

|                              |   |
|------------------------------|---|
|                              | или структурное подразделение организации), в которой сконцентрированы уникальные ресурсы целевого назначения и обеспечено их коллективное использование  |
| Ресурсы                      | Все, что может быть использовано для достижения целей деятельности, для удовлетворения внутренних потребностей системы и потребностей субъектов внешней среды   |
| Саморегулируемая организация | Некоммерческая организация, основанная на членстве, которая создана с целью саморегулирования и объединения субъектов предпринимательской деятельности определенного вида, или на основе единства рынка произведенных услуг (товаров, работ) или отрасли производства услуг (товаров, работ)                |
| Сертификация                 | подтверждение соответствия третьей стороной, относящееся к продукции, процессам, системам или персоналу (ISO/IEC 17000)   |
| Сертификация квалификаций    | процесс, посредством которого уполномоченный орган (в частности, центр оценки и сертификации квалификаций) подтверждает, что уровень квалификации и компетенции работника соответствует требованиям профессионального стандарта, отраслевых рамок квалификации по видам экономической деятельности          |
| Сетевое взаимодействие       | Устойчивое, организационно оформленное взаимодействие (взаимообмен ресурсами) экономических агентов между собой и с субъектами внешней среды в целях повышения эффективности использования совокупного потенциала сети, оптимизации используемых ресурсов и достижения заявленных целей                     |
| Сеть                         | совокупность субъектов (организационных единиц и экономических агентов), предоставляющих друг другу на взаимовыгодных условиях собственные ресурсы для реализации согласованных целей совместной деятельности;  |
| Сеть корпоративная           | совокупность гибко управляемых со стороны общего центра управления корпорации отдельных организаций и специализированных (сервисных) единиц, деятельность которых координируется рыночными механизмами (вместо прямого администрирования, централизованной координации, многоуровневой иерархии), в которых |

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
|                                      | последовательность команд иерархической структуры заменяется цепочкой заказов на поставку продукции и развитием взаимоотношений с внутренними и внешними контрагентами.   |
| Сеть корпоративная подготовки кадров | управляемая HR-подразделением головной (управляющей) компании корпорации совокупность кадровых служб и учебно-производственных центров отдельных предприятий, входящих в корпорацию, корпоративных университетов, тренинговых и консалтинговых центров, центров подготовки кадров, НОУ ДПО и т.п.                       |
| Стейкхолдеры                         | 1) группы, организации или индивидуумы ("заинтересованные стороны"), на которые влияет деятельность системы и/или от которых она зависит<br>2) лица и организации, «группы влияния», существующие внутри и вне системы, интересы которых в достижении результатов ее деятельности необходимо учитывать                  |
| Стратегическое партнерство           | многоаспектная форма основанного на договорах сотрудничества предприятий, организаций и учреждений, преследующая цели взаимовыгодного достижения обоснованных результатов деятельности  |
| Структура взаимодействия субъектов   | Устойчивая упорядоченность связей взаимодействия между субъектами. Включает в себя: 1) стратегические цели взаимодействия; 2) субъектов (стороны взаимодействия); 3) объекты взаимодействия (то, на что направлена совместная деятельность субъектов); 4) конкретные формы, способы, механизмы взаимодействия субъектов |
| Трудовая деятельность                | целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения индивидуальных и общественных потребностей   |
| Трудовая функция                     | интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, направленных на решение одной или нескольких задач в процессе труда, определяемых бизнес- процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения   |
| Трудовое действие                    | простейшая (элементарная) производственная операция, совершаемая работником   |
| Трудовые ресурсы                     | (в зарубежных странах используется термин Human Resources - человеческие ресурсы) часть населения страны, которая по физическому  |

|         |   |
|---------|---|
|         | развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью   |
| Эксперт | 1) лицо, обладающее официальным статусом и имеющее необходимую компетентность для выполнения экспертных работ; 2) квалифицированный специалист в определенной области, привлекаемый для исследования, консультирования, выработки суждений, заключений, предложений, проведения экспертизы. |

# **1. Реферат (краткое описание модели взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров)**

## **1.1. Общие положения**

Стратегической целью взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров, направленного на организацию непрерывного профессионального образования квалифицированных рабочих и специалистов технической направленности уровня среднего профессионального образования (далее - СПО), является получение синергетического эффекта, возникающего благодаря комбинированию и интеграции ресурсов, взаимодополняемости в области внедрения и освоения инноваций, повышению уровня информированности участников взаимодействия, увязки стратегий развития.

Проблема обеспечения продуктивного взаимодействия между государственной и корпоративной системами подготовки рабочих кадров обуславливается комплексом взаимосвязанных проблем, сохраняющихся пока на различных уровнях образования.

К этим проблемам следует отнести:

невключенность значительной части образовательных организаций в процессы инновационного развития, а также в информационное пространство российского общества;

недостаточное использование современных образовательных технологий;

низкую динамику кадрового обновления в системе профессионального образования;

крайне неоднородный охват граждан дополнительным и непрерывным образованием в различных субъектах Российской Федерации;

отсутствие действенных механизмов продвижения отечественного образования за рубежом; отсутствие конкурентных механизмов и обратной связи между производителями и потребителями образовательных услуг, обеспечивающих эффективное функционирование системы оценки качества образования;

отсутствие эффективного взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров.

В какой бы сфере деятельности не рассматривались интеграционные процессы, она проявляется как в расширении и углублении длительных устойчивых связей по поводу осуществления конкретных видов деятельности, совместном использовании необходимых ресурсов, так и в создании взаимных благоприятных условий, снятии барьеров.

Разработка модели взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров призвана сформировать на ее основе предложения по решению наиболее острых проблем развития целостной и гибкой системы непрерывного профессионального образования

в Российской Федерации в части комплекса мер по обеспечению эффективной интеграции ресурсов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров, в том числе по решению проблем в области:

- формирования механизмов регулирования взаимодействия;
- развития конкурентного рынка услуг в области подготовки рабочих кадров;
- формирования механизмов обеспечения качества подготовки рабочих кадров;
- обеспечения преемственности образовательных программ;
- поддержки общедоступных образовательных электронных ресурсов в области подготовки рабочих кадров;
- изменения механизмов финансового обеспечения программ.

## 1.2. Структура модели

Модель взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров относится к классу информационных моделей и представляет собой совокупность информации, характеризующей свойства и состояние взаимодействия участников и их партнеров (стейкхолдеров).

Она включает в себя следующие компоненты:

- Нормативно-методические основания и принципы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров. Понятийный аппарат (гlossарий) проблемы взаимодействия. Нормативно-правовая база взаимодействия. Принципы взаимодействия. Участники и партнеры взаимодействия и совокупность их двух- и многосторонних связей.

- Описание системы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров в разрезе уровней (стратегический, инфраструктурный (институциональный), локальный (функциональный)) и эшелонов (аспектов) взаимодействия: национально-отраслевой, регионально-отраслевой и межсубъектный.

- Мониторинг эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров. Индикаторы эффективности взаимодействия субъектов. Организация мониторинга эффективности взаимодействия субъектов

- Риски взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров, способы их минимизации.

- Предложения по развитию нормативной базы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.

Модель описывает взаимодействие субъектов, представляющее собой обмен ресурсами двух и более организационных единиц и экономических агентов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих

кадров. Виды ресурсов, участвующих в обмене: организационные, финансовые, интеллектуальные (в том числе, информационные), материально-технические, кадровые, методические и т.д.

### **1.3. Участники взаимодействия**

Субъектами взаимодействия выступают организационные структуры, принимающие на себя те или иные обязательства в процессе взаимодействия:

1) со стороны государственной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы государства в партнерстве:

- государственные органы исполнительной власти федерального и регионального уровней, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости;

- межрегиональные (отраслевые) и региональные ресурсные центры профессионального образования;

- службы профессиональной ориентации региональных систем образования (центры планирования профессиональной карьеры);

- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

2) со стороны корпоративной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы бизнеса в партнерстве:

- объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

- межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

- службы управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, образовательные организации дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

- кадровые службы предприятий;

- учебно-производственные центры предприятий;

3) со стороны иных заинтересованных партнерских структур (стейкхолдеров):

- отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- общественные, международные и иные организации, в том числе общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации национального, отраслевого и регионального уровней в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;
- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;
- рекрутинговые (кадровые) агентства;
- организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;
- средства массовой информации.

#### **1.4. Применяемые в модели подходы к описанию процессов ресурсного обмена**

Учитывая структурные и функциональные особенности государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров описание обменных процессов (в т.ч. бизнес-процессов) при взаимодействии субъектов предлагается осуществлять в разрезе уровней и эшелонов (аспектов) взаимодействия.

Стратегический уровень взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров призван решать задачу создания необходимых условий межсистемного взаимодействия, направленного на обеспечение непрерывного профессионального образования квалифицированных рабочих и специалистов технической направленности (уровня СПО), через формирование механизмов развития, регулирование и стимулирование взаимодействия, обеспечение качества всех форм и уровней профессионального образования.

Инфраструктурный (институциональный) уровень взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров призван решать задачу развития реализации таких сервисных функций, как мониторинг рынка труда, осуществление общественно– профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки, осуществление сертификации выпускников и персонала компаний, профориентационная работа и их организационное оформление на базе специализированных центров, формируемых на условиях инфраструктурного взаимодействия.

Локальный (функциональный) уровень взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров призван решать задачу интеграции деятельности сторон взаимодействия на основе различных форм договорных конструкций.



С другой стороны, с учетом структуры экономики, особенностей межбюджетных отношений в Российской Федерации, закрепленных зон ответственности, полномочий и масштабов решаемых участниками и партнерами взаимодействия задач, целесообразным представляется описание процессов взаимодействия субъектов в национально-отраслевом, регионально-отраслевом и межсубъектном аспектах (эшелонах).

Взаимодействие между участниками реализуется преимущественно посредством частно-правовых инструментов, т.е. в договорном порядке (соглашения о сотрудничестве), а также посредством различных форм кооперации (формирование рабочих групп, совместных комиссий и т.п.).

Формами взаимодействия выступают:

- запрос / предоставление информации;
- информирование в инициативном порядке;
- согласование;
- экспертиза;
- совместная деятельность в рамках соглашения о сотрудничестве, «заказчик - исполнитель» по договорам гражданско-правового характера;
- информационный обмен, в т.ч. посредством общих информационных ресурсов;
- кооперация;
- производство / получение услуги (бизнес-процесс).

### **1.5. Основные направления и результаты взаимодействия**

Модель детально описывает процессы обмена ресурсами, структурированные в разрезе уровней и эшелонов (аспектов) взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.

Описываемые процессы на каждом уровне и эшелоне сгруппированы по направлениям взаимодействия.

На стратегическом уровне основными направлениями взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров выступают следующие:

- создание площадок и условий для проведения конструктивного диалога между государством и бизнесом в сфере организации эффективного взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров;
- выработка политики развития и механизмов стимулирования межсистемного взаимодействия;
- нормативное и организационно-методическое обеспечение организации и регулирования межсистемного взаимодействия;
- стимулирование разработки профессиональных и образовательных стандартов, совместных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки;

- организация мониторинга процессов межсистемного взаимодействия;

- организация работы отраслевых информационных сервисов, сопровождающих процессы межсистемного взаимодействия.

Основными результатами (продуктами) процессов обмена ресурсами между участниками на стратегическом уровне являются:

- предложения, рекомендации, соглашения, проекты нормативных актов федерального, отраслевого и локального уровней;

- совместные проекты и программы;

- профессиональные (корпоративные) стандарты;

- совместные программы повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки.

На инфраструктурном (институциональном) уровне основными направлениями взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров выступают следующие:

- совместная реализация функций:

- мониторинга рынка труда;

- осуществление общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки;

- осуществление сертификации выпускников и персонала компаний,

- развитие профориентационной работы;

- организационное оформление указанных функций на базе специализированных центров, формируемых на условиях инфраструктурного взаимодействия;

- формирование совместных органов по качеству подготовки, совместных комиссий по аттестации лиц, прошедших обучение по программам ДПО, рабочих групп по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального, отраслевого и регионального уровней в сфере непрерывного профессионального образования и качества трудовых ресурсов.

Основными результатами (продуктами) процессов обмена ресурсами между участниками на инфраструктурном (институциональном) уровне являются:

- сформированные рабочие группы, советы и комиссии;

- сформированные (модернизированные) центры мониторинга рынка труда;

- сформированные (модернизированные) центры оценки и сертификации квалификаций;

- сформированные совместные аттестационные комиссии;

- созданные совместные информационные сервисы по вопросам профориентации;

- созданные совместные центры дистанционного обучения, учебные полигоны, учебные фирмы и др.

На локальном (функциональном) уровне основными направлениями взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров выступают следующие:

- формирование партнерского договорного поля сторон взаимодействия;
- интеграция пространства государственных и корпоративных сетей подготовки рабочих кадров посредством взаимного предоставления услуг разновекторной направленности на обоюдовыгодной основе;
- разработка и реализация совместных программ ДПО и профессиональной подготовки на принципах объединения ресурсов и разграничения процессов, ответственности и полномочий;
- внедрение модульного принципа освоения программ ДПО и профессиональной подготовки;
- взаимообучение преподавательских, методических и управленческих кадров;
- создание и поддержка совместных информационных сервисов, обеспечивающих реализацию совместных образовательных программ;
- распространение/ внедрение в практику образовательных инноваций.

Основными результатами (продуктами) процессов обмена ресурсами между участниками на локальном (функциональном) уровне являются:

- действующие соглашения, договоры, контракты;
- оказанные услуги, в т.ч. образовательные, экспертные, методические, информационные, сервисные, по предоставлению помещений и оборудования;
- разработанные регламенты;
- подготовленные рекомендации;
- реализованные совместные образовательные программы;
- обученный квалифицированный персонал.

На основе детального описания процессов взаимодействия будет подготовлен проект предложений по реализации комплекса неотложных мер в области обеспечения взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров в целях развития целостной и гибкой системы непрерывного профессионального образования в Российской Федерации.

#### **1.6. Первоочередные предложения по развитию нормативной базы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.**

Неотъемлемой частью формируемых на основе разработанной модели предложений по реализации комплекса неотложных мер в области обеспечения взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров будут являться предложения по развитию нормативной базы взаимодействия на федеральном уровне. Первоочередными из них являются следующие:

1. Необходимо разработать федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными учреждениями образования хозяйственных обществ» (изменения в статью 68 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и подпункт 1 пункта 1 статьи 4 Федерального закона от 24 июля 2007 г. №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации») в целях стимулирования практики создания профессиональными образовательными организациями хозяйственных обществ (малых молодежных предприятий), деятельность которых заключается в практическом применении (коммерциализации) результатов производственной деятельности, для решения следующих задач:

- организация целевой подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена с участием организаций (предприятий) различных форм собственности, укрепление баз практик профессиональных образовательных организаций;
- правовое обеспечение создания многофункциональных центров прикладных квалификаций (учебных центров профессиональной квалификации);
- использование результатов производственной деятельности, права на которые принадлежат данным образовательным организациям.

2. Необходимо внести понятие «добровольная независимая оценка и сертификация квалификаций выпускников» в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (Статья 96, пункты 4,6) в качестве одного из легитимных способов признания качества и уровня подготовки выпускников, освоивших образовательную программу в конкретной организации при определении работодателями порядка профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ.

3. Необходимо ввести в Трудовом кодексе Российской Федерации 2 понятия - «добровольная оценка и сертификация квалификаций» и «квалификационный сертификат на основе требований профессионального стандарта» в качестве одного из документов о квалификации при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (статья 65), в качестве документа, наличие которого может выступать одним из условий не проведения дополнительных испытаний при приеме на работу (статьи 70,71).

4. В целях стимулирования бизнеса (на примере мирового опыта) к взаимодействию с системой образования на принципах государственно-частного партнерства необходимо предусмотреть налоговые льготы бизнесу при передаче оборудования образовательным учреждениям и оказании им финансовой помощи.

В том числе разработать нормы (внести изменения в статьи 146 и 270 Налогового кодекса Российской Федерации), освобождающие от уплаты

налога на прибыль и НДС средства предприятий и организаций, вложенные в развитие материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций, осуществляющие образовательную деятельность.

Распространить норму, предоставленную Налоговым кодексом Российской Федерации, по отнесению на себестоимость продукции расходов на подготовку собственного персонала, и расходов по софинансированию разработки и реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки студентов профильных для работодателей специальностей.

## **2. Описание модели взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров**

### **2.1. Методологические основы проектирования модели взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на стратегическом, инфраструктурном (институциональном) и локальном уровнях в национально-отраслевом, регионально-отраслевом и межсубъектном аспектах.**

В последние годы обозначились следующие устойчивые тенденции на российских рынках труда и образовательных услуг:

- сжимающийся рынок основных образовательных программ НПО и СПО, обусловленный демографическим спадом, сокращением спроса населения на «длинные программы», в особенности НПО, и изменением миссии довузовского профессионального образования от «института социального призрения» к позиции «ресурса развития экономики»;
- бурно растущий рынок «коротких программ» за счет повышения спроса на них со стороны взрослого населения и организаций, существенных изменений в структуре квалификаций, перехода системы профессионального образования на парадигму непрерывного образования «через всю жизнь», обеспечивающую преемственность всех форм получения и наращивания квалификаций;
- рост спроса бизнеса на высокие рабочие квалификации, их оперативное и гибкое повышение и трансформацию, сопровождающийся постепенным снижением количественной потребности бизнеса в рабочих кадрах (как результат объективного процесса технологического развития и повышения автоматизации производств);
- растущая потребность крупного бизнеса и объединений работодателей в формировании рынка квалификаций и инфраструктурного поля независимой оценки качества профессионального образования;
- развитие процессов сетевой кооперации государственных учреждений профессионального образования различных уровней и их социальных партнеров на основе концентрации ресурсов, создании центров коллективного пользования и общих сервисов (создание консорциумов образовательных организаций, ресурсных центров профессионального образования, сетевых библиотек и информационных баз данных, сетевых систем дистанционного обучения и т.п.).

Фактически сегодня основные региональные модели модернизации профессионального образования учитывают эти тенденции, что диктует соответствующие требования к принципам и основаниям институциональной реформы.

Рост требований к качеству трудовых ресурсов, обусловленный обострением международной конкуренции и стремительными темпами развития технологий, необходимость непрерывного обновления знаний и умений с целью адаптации к меняющимся условиям труда, обуславливают насущную необходимость осуществления поддержки государством и обществом развития качественного непрерывного образования в Российской Федерации, которое призвано обеспечить высокий уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики, реализацию актуальных потребностей личности в образовании на протяжении всей жизни.

При этом основными направлениями развития непрерывного образования должны выступить:

- Формирование механизмов регулирования системы непрерывного образования
- Формирование конкурентного рынка услуг в области непрерывного образования
- Формирование механизмов обеспечения качества непрерывного образования
- Обеспечение преемственности образовательных программ
- Формирование рейтинговой системы оценки образовательных программ
- Поддержка общедоступных образовательных электронных ресурсов
- Изменение механизмов финансового обеспечения программ

Существенным механизмом регулирования непрерывного образования, направленным, в том числе, и на восполнение существующих пробелов и дефицитов в системе подготовки кадров, которые возникли в государственной системе профессионального образования, является обеспечение взаимодействия государственной и корпоративной систем профессионального образования.

В настоящее время квалифицированные рабочие готовятся в системе профессионально-технического образования и на предприятиях. Основной формой подготовки квалифицированных рабочих кадров являются профессиональные образовательные организации, которые осуществляют подготовку квалифицированных рабочих кадров со средним образованием из числа молодёжи окончившей неполную среднюю школу, как правило, со сроком обучения три года и выпускников средней общеобразовательной школы с дифференцированным сроком обучения до одного года с учётом их трудовой подготовки и сложности профессии. В то же время зарубежный опыт и практика успешных действующих отечественных организаций показывают, что внутрипроизводственная подготовка персонала остается важнейшей составляющей кадрового обеспечения квалифицированными рабочими. Корпоративная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации профессиональных кадров в полной мере ориентирована на

непрерывное расширение и углубление профессиональных знаний и совершенствование профессионального мастерства рабочих и специалистов.

Проблема обеспечения продуктивного взаимодействия между государственной и корпоративной системами подготовки рабочих кадров представляет собой комплекс проблем, сохраняющихся пока на различных уровнях образования. К этим проблемам следует отнести:

- невключенность значительной части профессиональных образовательных организаций в процессы инновационного развития, а также в информационное пространство российского общества;
- недостаточное использование современных образовательных технологий;
- низкую динамику кадрового обновления в системе профессионального образования;
- крайне неоднородный охват граждан дополнительным и непрерывным образованием в различных субъектах Российской Федерации;
- отсутствие действенных механизмов продвижения отечественного образования за рубежом;
- отсутствие конкурентных механизмов и обратной связи между производителями и потребителями образовательных услуг, обеспечивающих эффективное функционирование системы оценки качества образования; отсутствия эффективного взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров.

В какой бы сфере деятельности не рассматривались интеграционные процессы, она проявляется как в расширении и углублении длительных устойчивых связей по поводу осуществления конкретных видов деятельности, совместном использовании необходимых ресурсов, так и в создании взаимных благоприятных условий, снятии взаимных барьеров. Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, процесс интеграции в своем развитии проходит несколько этапов. Первый этап: установление связей между ранее разрозненными элементами системы, т.е. кооперация, которая может носить неустойчивый и фрагментарный характер. Второй этап: углубление, усиление, придание систематического характера существующим связям. На этом этапе складываются устойчивые отношения, базирующиеся на концентрации ресурсов. Третий этап: увеличение количества и разнообразия связей между партнерами по интеграции, диверсификация связей. В результате всех этих процессов происходит формирование новых интегративных (целостных) свойств в системе, в том числе закрепляемых в изменениях в ее структуре.

Эффектами взаимодействия на первых этапах выступают:

Для работодателей:

- Достижение динамического баланса между спросом на квалифицированные кадры для предприятий авиастроения и предложением на подготовку кадров со стороны системы профессионального образования
- Снижение затрат на внутрифирменную подготовку



- Плановое заполнение рабочих мест и эффективное использование оборудования
- Уменьшение затрат на воспроизводство персонала в связи с уменьшением текучести кадров
- Формирование и трансляция единой корпоративной культуры
- Для профессиональных образовательных организаций:
  - Повышение конкурентоспособности экономики и доходов в бюджет через рост налоговых отчислений предприятий за счет быстрого вхождения выпускников в экономическую деятельность
  - Увеличение привлекательности профессиональных образовательных организаций в связи с успешным развитием профессиональной карьеры их выпускников
  - Рост числа рабочих мест и их качества
  - Рост числа выпускников, работающих по специальности
  - Стабильность отраслевого и регионального заказов на подготовку кадров

Основной целью интеграции, т.е. взаимодействия сторон, является получение синергетического эффекта, когда результат взаимодействия больше, чем сложение результатов отдельных сторон.

Таким образом, стратегическая цель взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров, направленной на организацию непрерывного профессионального образования квалифицированных рабочих и специалистов технической направленности (уровня СПО), является получение синергетического эффекта, возникающего благодаря комбинированию взаимодействующих ресурсов, взаимодополняемости в области внедрения и освоения инноваций, повышению уровня информированности участников взаимодействия, увязки стратегий развития.

Это позволит, в частности, уже на первых этапах интеграции систем получить следующие результаты:

- Расширение номенклатуры, изменение характера и содержания оказываемых образовательных услуг в сфере профессионального образования; расширение образовательных программ и систем профессионального обучения по следующим классификационным признакам: их уровню (рабочий, специалист), содержанию (подготовка, переподготовка, повышение квалификации), способам реализации образовательных услуг (внедрение новых форм обучения и их реализация наряду с традиционными);
- Внедрение современных образовательных систем (в т.ч. дуального обучения), подходов (на основе модульно-компетентностного), методов, методик интегрированного обучения, информационно-коммуникационных и других технологий с учетом инновационной направленности в непрерывном профессиональном образовании;
- Содействие формированию оптимальной взаимосвязи сетевого

взаимодействия государства и бизнес-корпораций способом внедрения вариативных образовательных программ, содержание которых согласуется с современными потребностями отраслевой/корпоративной подготовки и тенденциями ее развития;

- Создание оптимальных условий модульного принципа освоения образовательных программ;
- Долгосрочное и текущее прогнозирование перспективных образовательных потребностей работодателей в квалифицированных кадрах;
- Определение и внедрение основных характеристик системы государственного контроля и общественной экспертизы качества интегрированной подготовки специалистов: ориентированность на корпоративные цели, ориентированность на потребности отечественной экономики, опережающего развития отраслей.

Для целей проектирования модели взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров устанавливается, что любое взаимодействие включает: стратегические цели взаимодействия; субъектов (стороны взаимодействия); объекты взаимодействия (то, на что направлена совместная деятельность субъектов); конкретные формы, способы, механизмы взаимодействия субъектов.

Взаимодействие субъектов представляет собой обмен ресурсами двух и более организационных единиц и экономических агентов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров. Ресурсы могут быть организационные, финансовые, интеллектуальные (в том числе, информационные), материально-технические, кадровые, методические и т.д. Наиболее широко распространен сетевой информационный обмен. Взаимообмен информацией фактически сопровождает каждый элементарный процесс (в т.ч. бизнес-процесс) любого взаимодействия любых субъектов. При этом характер связей при взаимодействии субъектов может быть *односторонним* (воздействие), *двусторонним*, *полисубъектным*. Внутри каждой системы (корпоративной и государственной) и между ними изначально присутствуют два противоборствующих типа взаимодействия: *кооперация* (в том числе *координация*) и *конкуренция*.

Ключевым механизмом управления межсистемным взаимодействием, направленным на учёт интересов всех субъектов, выступает *маркетинговый механизм*, ориентированный на взаимовыгодный обмен между субъектами как самостоятельными и автономными организационными единицами. Такой подход используется в процессе рыночного обмена, где производители и потребители имеют разнонаправленные предпочтения. Маркетинговый подход рассматривается как технология, развивающаяся адекватно эволюции взаимодействующих рынков (рынков труда и профессионального образования), и как инструмент выявления и удовлетворения встречных потребностей всех заинтересованных сторон. Системообразующим компонентом в процессе взаимодействий субъектов выступает неотъемлемая

часть ресурсного обмена - информационный обмен, как между системами, так и с внешней средой (партнерами, стейкхолдерами).

Учитывая структурные и функциональные особенности государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров описание обменных процессов (в т.ч. бизнес-процессов) при взаимодействии субъектов предлагается осуществлять в разрезе уровней и эшелонов (аспектов) взаимодействия (Рис.4).

Стратегический уровень взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров призван решать задачу создания необходимых условий межсистемного взаимодействия, направленного на обеспечение непрерывного профессионального образования квалифицированных рабочих и специалистов технической направленности (уровня СПО), через формирование механизмов развития, регулирование и стимулирование взаимодействия, обеспечение качества всех форм и уровней профессионального образования.

Инфраструктурный (институциональный) уровень взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров призван решать задачу развития реализации таких сервисных функций, как мониторинг рынка труда, осуществление общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки, осуществление сертификации выпускников и персонала компаний, профориентационная работа и их организационное оформление на базе специализированных центров, формируемых на условиях инфраструктурного взаимодействия.

Локальный (функциональный) уровень взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров призван решать задачу интеграции деятельности сторон взаимодействия на основе различных форм договорных конструкций.

С другой стороны, с учетом структуры экономики, особенностей межбюджетных отношений в Российской Федерации, закрепленных зон ответственности, полномочий и масштабов решаемых участниками и партнерами взаимодействия задач, целесообразным представляется описание системы взаимодействия субъектов в национально-отраслевом, регионально-отраслевом и межсубъектном аспектах (эшелонов).

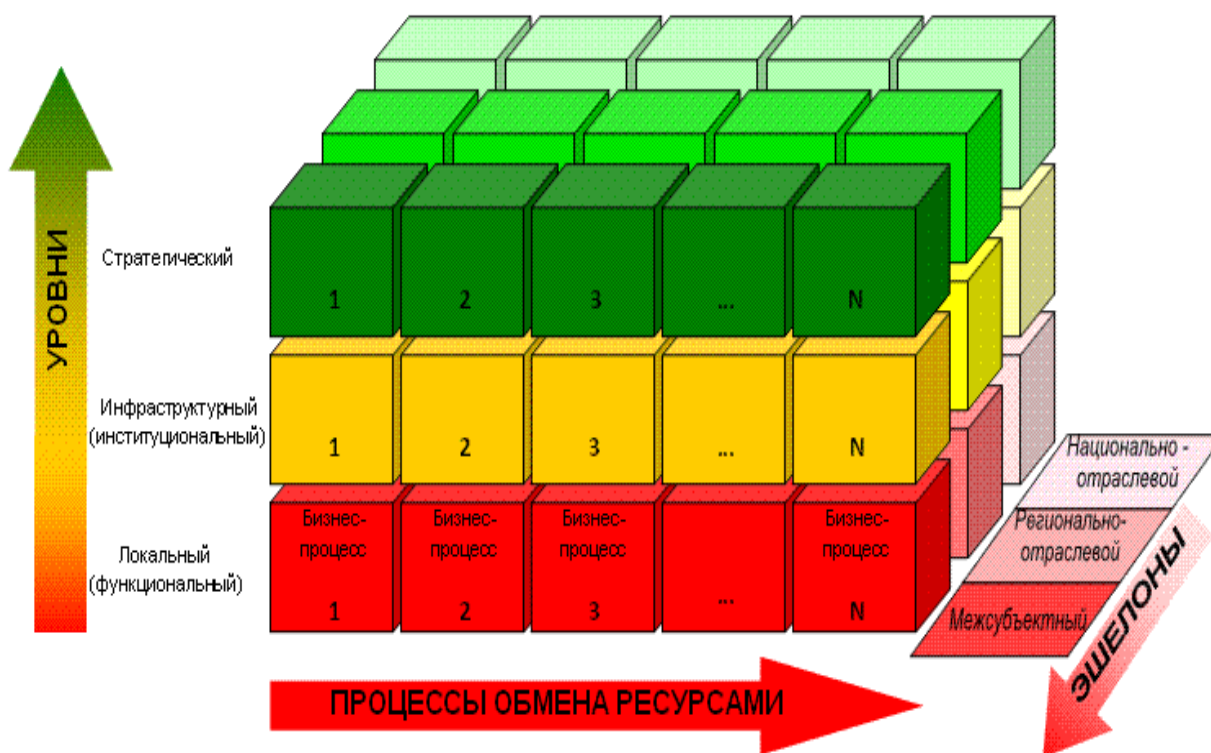


Рис.1. Структура описания процессов обмена ресурсами (в т.ч. бизнес-процессов) при взаимодействии субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров

## 2.2. Структура модели взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров.

Модель взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров относится к классу *информационных моделей* и представляет собой совокупность информации, характеризующей свойства и состояние взаимодействия участников и их партнеров (стейкхолдеров).

Она включает в себя следующие компоненты:

- Нормативно-методические основания и принципы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров. Понятийный аппарат (гlossарий) проблемы взаимодействия. Нормативно-правовая база взаимодействия. Принципы взаимодействия. Участники и партнеры взаимодействия и совокупность их двух- и многосторонних связей.

- Описание системы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на стратегическом уровне. Направления и формы взаимодействия на стратегическом уровне. Эшелоны (аспекты) взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на стратегическом уровне: национально-отраслевой, регионально-отраслевой и межсубъектный.

- Описание системы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на инфраструктурном

(институциональном) уровне. Направления и формы взаимодействия на инфраструктурном (институциональном) уровне. Эшелоны (аспекты) взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на инфраструктурном (институциональном) уровне: национально-отраслевой, регионально-отраслевой и межсубъектный.

– Описание системы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на локальном уровне. Направления и формы взаимодействия на локальном уровне. Эшелоны (аспекты) взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на локальном уровне: национально-отраслевой, регионально-отраслевой и межсубъектный.

– Мониторинг эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров. Индикаторы эффективности взаимодействия субъектов. Организация мониторинга эффективности взаимодействия субъектов

– Риски взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров, способы их минимизации.

– Предложения по развитию нормативной базы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.

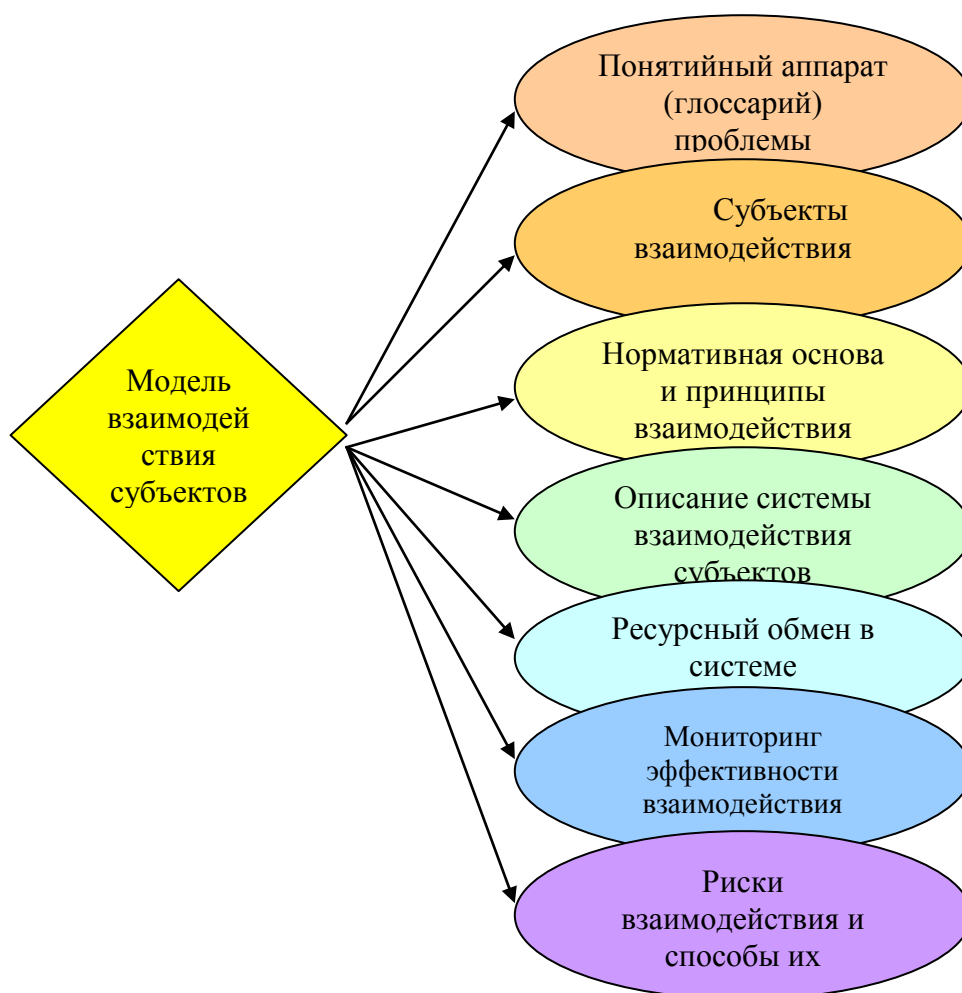


Рис. 2. Структура модели.

### **2.3. Описание разделов модели взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров.**

#### **2.3.1. Нормативно-методические основания и принципы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров.**

##### **Нормативно-правовая база взаимодействия.**

1. Конституция Российской Федерации (ст.30, 37, 43, 68, 72 132).;
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ;
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ;
4. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 3 декабря 2012 года № 236-ФЗ)
5. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

6. Федеральный закон 1.12.2007 N 309-ФЗ "О Федеральном государственном образовательном стандарте" (с последними изменениями и дополнениями, от 06.10.2011);
7. Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании";
8. Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 1 декабря.2007г. № 307-ФЗ;
9. Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ;
10. Федеральный закон от 30.12.06 № 275-ФЗ "О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций";
11. Федеральный закон от 21.07.2005 г. № 115-ФЗ «О концессионных соглашениях»;
12. Федеральный закон от 02.08.2009г. № 217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности»;
13. Постановление Правительства РФ №130 от 14 февраля 2009г. "О государственной поддержке подготовки кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего образования, внедряющих инновационные образовательные программы";
14. Постановление Правительства РФ №220 от 09 апреля 2010 "О мерах по привлечению ведущих ученых в российские образовательные учреждения высшего профессионального образования";
15. Постановление Правительства РФ №61 от 7 февраля 2011г.,
16. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»;
17. Постановление Правительства РФ от 11.03.2011 г. N 164 "Об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования";
18. Постановление Правительства РФ от 19 августа 2009 г. N 667 "О проведении эксперимента по созданию прикладного бакалавриата в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования";
19. Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 г. № 142 "Об утверждении правил разработки утверждения федеральных государственных образовательных стандартов";

20. Постановление Правительства РФ от 31.03.2009 г. № 277 "Положение о лицензировании образовательной деятельности";

21. Распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 163-р "О концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы";

22. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1663-р;

23. Поручение Правительственной комиссии по высоким технологиям и инновациям, протокол заседания № 6 от 4.08.2009 г., пункт 4 "Организации разработки профессиональных стандартов (квалификационных требований) к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики".

24. Поручения Правительства РФ от 25.05.2005 г. АЖП 44-2534 и Поручения Президента РФ о разработке профессиональных стандартов, повышения качества профессионального образования и обеспечения его соответствия запросам рынка труда (Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию 25.10.2005 г., утвержденный 10.12.2005 г.);

25. Программа развития российской инновационной системы до 2020 г.,

26. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. №1662 -р "Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.";

27. Распоряжение Правительства РФ от 13.09.2007 №1227: Перечень видов платной деятельности, которую вправе осуществлять некоммерческая организация – собственник целевого капитала, за исключением специализированной организации;

28. Федеральная Целевая Программа "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" на период 2009-2013гг.

29. Целевая ведомственная программа "Повышение эффективности отраслевых систем подготовки кадров и повышения квалификации руководящих сотрудников и специалистов в высокотехнологичных секторах промышленности", утвержденная приказом Министра промышленности и торговли Российской Федерации № 252 от 10.04.2009 г.;

30. Федеральные государственные образовательные стандарты (утверждены Федеральным законом от 1.12.2007 года N 309-ФЗ);

31. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования и Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским



союзом промышленников и предпринимателей № АФ - 318/03 от 31.07. 2009 года;

32. Приказ Минобрнауки России N 1986 от 02.06.2011 о реализации Правил предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на поддержку реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации N 61 от 7.02. 2011 г.;

33. Приказ Минобрнауки России N2253 от 02.09.2011 об утверждении перечней показателей деятельности образовательных учреждений высшего профессионального, среднего профессионального и начального профессионального образования, необходимых для установления их государственного статуса;

34. Приказ Минобрнауки России № 356 от 28.09.2009г. "О перечне специальностей среднего профессионального образования, по которым в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования могут проводиться дополнительные испытания творческой и (или) профессиональной направленности";

35. Приказ Минобрнауки России № 357 от 28.09.2009 г. "Об утверждении перечня вступительных испытаний в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, по специальностям среднего профессионального образования";

### **Принципы взаимодействия.**

Взаимодействие субъектов регулируют следующие основополагающие положения, которые на практике выступают как принципы, которым надлежит следовать в процессе деятельности:

– *принцип прогностической направленности на конечный результат* - организацию подготовки рабочих кадров для отраслей, корпораций и предприятий на основе их потребностей и с учетом стратегий их развития;

– *принцип открытости*, обеспечивающий возможность наращивания функциональности интегрирующихся систем за счет взаимодействия с широким кругом пользователей и стейкхолдеров;

– *принцип добровольности взаимодействия* субъектов, означающий, что в основе взаимодействия должны быть заложены согласованные цели ее участников, достижение которых становится более реальным/ эффективным в условиях интеграции;

– принципы государственно-частного партнерства, предусматривающие:

– договорную основу партнерских отношений;

- равноправный (неиерархический) характер отношений;
- наличие особой культуры консенсуса (на конструктивной и доверительной основе);
- длительные сроки действия соглашений;
- обязательное наличие конкурентной среды;
- разделение ответственности и рисков между участниками.

– *принцип институционализации механизмов* взаимодействия субъектов, то есть закрепления их в организационных формах, обеспечивающих определенную устойчивость;

– *принцип «юридической чистоты»* и непротиворечивости нормативно-правового сопровождения взаимодействия субъектов;

– *принцип гармонизации интересов* субъектов, вступающих во взаимодействие;

– *принцип интегрируемости информационной среды* взаимодействия, в которой совокупность гетерогенных ресурсов и сервисов представляется пользователю непротиворечивым и интегрированным образом посредством формирования единого информационного пространства, обеспечивающего качество взаимодействия субъектов;

– *принцип публичного доступа* к официальным документам, которые могут быть запрошены любой из сторон взаимодействия (субъектов взаимодействия);

– *принцип прозрачности информационного обмена* как одного из видов взаимодействия субъектов;

– *принцип минимизации (полного исключения) «бюрократизации»* взаимодействия субъектов;

– *принцип удобства* форматов взаимодействия для пользователей и стейкхолдеров;

– *принцип доступности и достоверности* информации в рамках информационного обмена, сопровождающего взаимодействие субъектов;

– *принцип правовой и социальной ответственности* за выполнение взятых на себя обязательств;

– *принцип коллегиальности* в выработке совместных решений субъектами взаимодействия.

– *принцип исключения дублирования* функций и полномочий субъектов взаимодействия;

– *принцип самостоятельности* в реализации собственных задач и полномочий субъектов, в выработке форм и методов использования собственных возможностей и средств.

**Участники и партнеры взаимодействия и совокупность их двух- и многосторонних связей.**

Примерный перечень субъектов (участников и партнеров) взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки

рабочих кадров (**Рис.4**) включает в себя следующие организационные структуры, принимающие на себя те или иные обязательства в процессе взаимодействия:

1) со стороны государственной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы государства в партнерстве:

- государственные органы исполнительной власти федерального и регионального уровней, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости;

- межрегиональные (отраслевые) и региональные ресурсные центры профессионального образования;

- службы профессиональной ориентации региональных систем образования (центры планирования профессиональной карьеры);

- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

2) со стороны корпоративной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы бизнеса в партнерстве:

- объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

- межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

- службы управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

- кадровые службы предприятий;

- учебно-производственные центры предприятий;

3) со стороны иных заинтересованных партнерских структур (стейкхолдеров):

- отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- общественные, международные и иные организации, в том числе общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации национального, отраслевого и регионального уровней в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;

- рекрутинговые (кадровые) агентства;
- организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;
- средства массовой информации.

В отраслевом разрезе перечни субъектов взаимодействия могут различаться в силу неравномерности развития отраслей экономики в Российской Федерации и социально-экономических особенностей их современного состояния. В частности, количество внешних и внутренних (сетевых) партнеров, так или иначе участвующих в процессах взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров, степень их активности и заинтересованности в партнерских отношениях (и, соответственно, масштабы и глубина взаимодействия) существенно зависят от следующих факторов:

- особенностей отрасли, как совокупности качественно однородных групп бизнес-единиц, характеризующихся особыми условиями производства в системе общественного разделения труда, в т.ч., актуального перечня областей и видов профессиональной деятельности в отрасли, соотношения малых, средних и крупных предприятий, уровня монополизации производственной сферы в отрасли и др.;

- профессионально-квалификационных особенностей рабочих мест на предприятиях отрасли, в т.ч., специфических нормативных требований к квалификации работников отрасли, уровня наукоемкости типовых бизнес-процессов, доли видов профессиональной деятельности, регулируемых структурами государственного надзора и контроля;

- уровней развития саморегулируемых организаций и профессиональных сообществ в отрасли, в том числе, на международных рынках труда;

- особенностей актуального состояния и тенденции развития отраслевого сегмента системы профессионального образования, организационных структур внутрифирменной подготовки и корпоративного обучения в отрасли;

- других специфических особенностей субъектов взаимодействия и связей между ними в рамках отрасли.

В региональном разрезе перечни субъектов взаимодействия также могут различаться в силу специфики и современного состояния структуры экономики субъектов Российской Федерации, уровня развития корпоративных сетей подготовки кадров и действующей инфраструктуры взаимодействия государственной системы профессионального образования и рынка труда. В частности, масштабы и глубина взаимодействия существенно зависят от следующих региональных факторов:

- пространственного расположения сети организационных единиц (предприятий) отрасли (корпораций) с точки зрения: а) потенциала заказчиков и потребителей услуг по повышению квалификации/

переподготовке персонала отрасли на территории региона; б) возможностей использования их ресурсов для подготовки рабочих кадров на территории региона;

– пространственного расположения образовательных организаций отраслевого сегмента системы профессионального образования (в том числе, ресурсных центров профессионального образования) и структур внутрифирменной подготовки с точки зрения: а) потенциала заказчиков и потребителей услуг по повышению квалификации/ переподготовке персонала отрасли на территории региона; б) возможностей использования их ресурсов для подготовки рабочих кадров на территории региона.

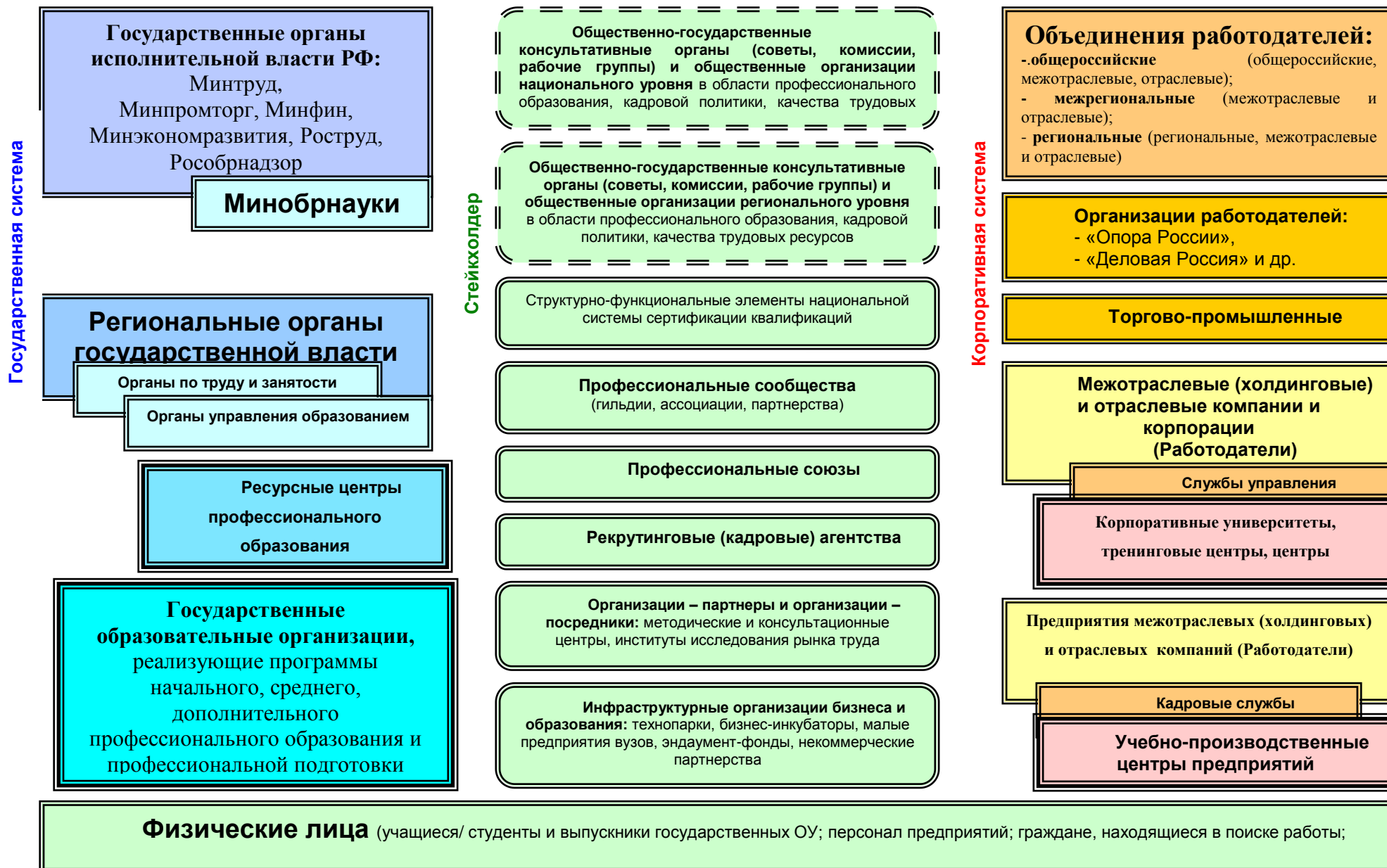


Рис.3. Основные субъекты и партнеры взаимодействия

## **2.4. Описание системы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на стратегическом уровне.**

### **2.4.1. Направления и формы взаимодействия на стратегическом уровне.**

На стратегическом уровне в качестве ведущих направлений взаимодействия следует выделить взаимодействие в областях:

- разработки и реализации мер по совершенствованию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов технической направленности;
- разработки профессиональных и образовательных стандартов;
- стимулирование интеграционных процессов между корпоративными образовательными организациями, корпоративными центрами подготовки рабочих и государственными образовательными организациями, реализующими программы профессионального образования, в том числе посредством предоставления налоговых льгот;
- разработки и внедрения специальных информационных ресурсов, содержащих перечни особо востребованных на рынке труда профессий и специальностей на текущий момент и на среднесрочную перспективу, краткие характеристики этих профессий и специальностей, включая требования к необходимым знаниям, умениям и навыкам, предъявляемые к работникам;
- регулирования нормативов финансового обеспечения в части, касающейся затрат на развитие материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, их кадрового потенциала, совершенствование профессиональных образовательных программ, а также на мероприятия, связанных с прохождением практики и стажировок на ведущих российских предприятиях;
- разработки предложений по совершенствованию налогообложения организаций, участвующих в подготовке рабочих кадров;
- совершенствования нормативно-правовой базы в части, касающейся присвоения квалификационных уровней (профессиональных разрядов) завершивших обучение по программам ДПО;
- совершенствования налогообложения организаций, участвующих в подготовке рабочих кадров;
- формирования и активного внедрения информационно-пропагандистской системы, направленной на повышение престижа рабочих профессий и привлекательности обучения по рабочим специальностям.

Приоритетными из них на основе проведенного анализа (раздел отчета I.1.2) позиционируются направления:

- Разработка предложений, направленных на развитие интеграционных процессов между корпоративными образовательными

организациями, корпоративными центрами подготовки рабочих и государственными образовательными организациями, реализующими программы профессионального образования, в том числе посредством предоставления налоговых льгот.

- Совместная разработка и внедрение специальных информационных ресурсов, содержащих перечни особо востребованных на рынке труда профессий и специальностей на текущий момент и на среднесрочную перспективу, краткие характеристики этих профессий и специальностей, включая требования к необходимым знаниям, умениям и навыкам, предъявляемые к работникам.

- Взаимодействие в совершенствовании нормативно-правовой базы в части, касающейся присвоения квалификационных уровней (профессиональных разрядов) завершившим обучение по программам ДПО.

- Формирование и активное внедрение информационно-пропагандистской системы, направленной на повышение престижа рабочих профессий и привлекательности обучения по рабочим специальностям.

- Взаимодействие при разработке профессиональных и образовательных стандартов.

В соответствии с перечисленными направлениями описываются обменные процессы между сторонами для различных эшелонов (аспектов) взаимодействия, включая бизнес-процессы (преимущественно в межсубъектном аспекте).

Формами взаимодействия на стратегическом уровне выступают:

- запрос / предоставление информации;
- информирование в инициативном порядке;
- согласование;
- экспертиза;
- совместная деятельность в рамках соглашения о сотрудничестве, «заказчик - исполнитель» по договорам гражданско-правового характера;
- информационный обмен, в т.ч. посредством общих информационных ресурсов;
- кооперация;
- производство / получение услуги.

На стратегическом уровне взаимодействие между участниками реализуется преимущественно посредством частно-правовых инструментов, т.е. в договорном порядке (соглашения о сотрудничестве), а также посредством различных форм кооперации без образования юридического лица (формирование рабочих групп, совместных комиссий и т.п.).

**Эшелоны (аспекты) взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на стратегическом уровне: национально-отраслевой, регионально-отраслевой и межсубъектный.**

Стратегическая цель создания необходимых условий межсистемного взаимодействия, направленного на обеспечение непрерывного



профессионального образования квалифицированных рабочих и специалистов технической направленности (уровня СПО), может достигаться в ходе ресурсного обмена между субъектами (сторонами), масштабы решаемых задач которого относятся к различным эшелонам (аспектам) взаимодействия: национально-отраслевому, регионально-отраслевому и межсубъектному.

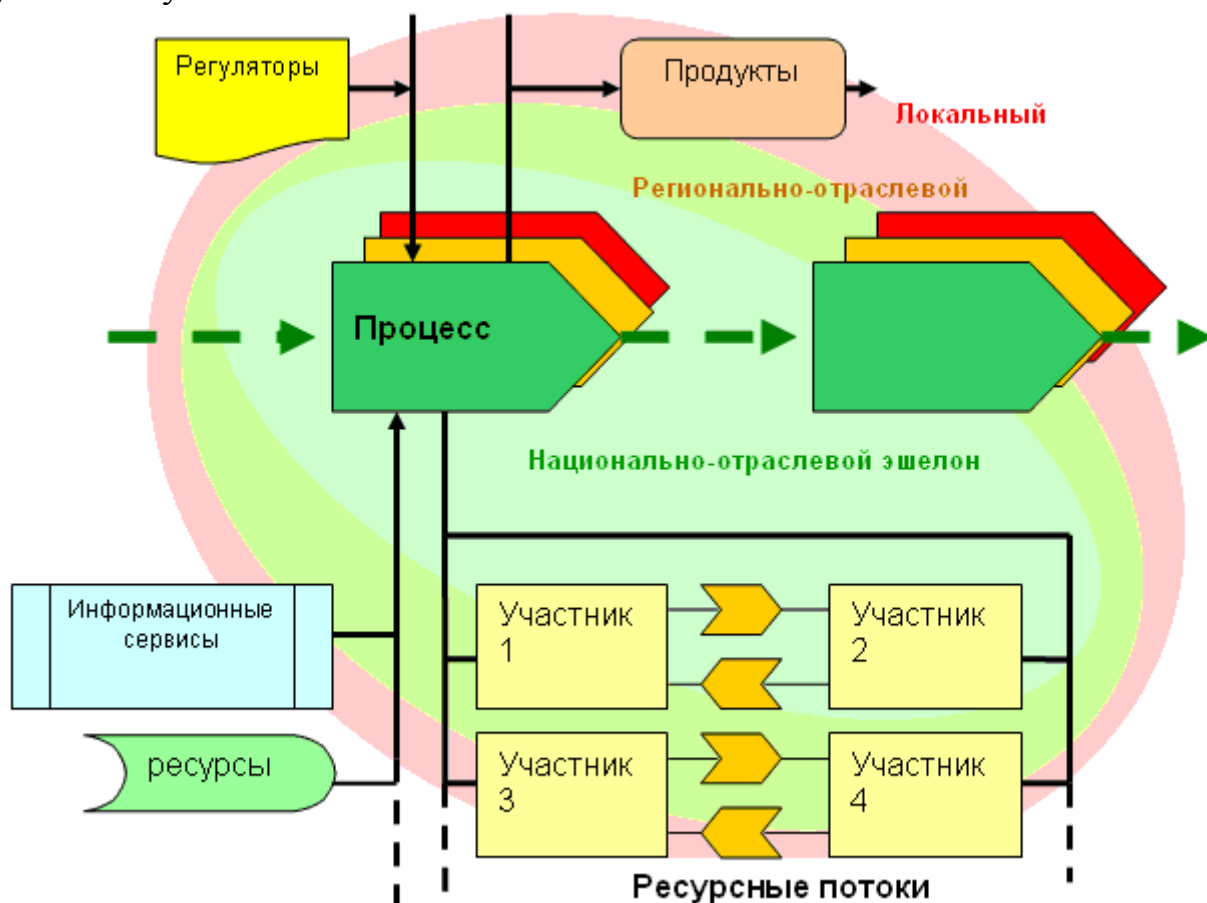


Рис. 4. Схема процессов обмена ресурсами на стратегическом уровне.

Основные процессы, реализуемые сторонами в национально-отраслевом эшелоне (аспекте) взаимодействия:

- создание площадок и условий для проведения конструктивного диалога между государством и бизнесом в сфере организации эффективного взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров;
- выработка политики развития и механизмов стимулирования межсистемного взаимодействия;
- нормативное и организационно-методическое обеспечение организации и регулирования межсистемного взаимодействия;
- стимулирование разработки профессиональных и образовательных стандартов;
- организация мониторинга процессов межсистемного взаимодействия;

– организация работы отраслевых информационных сервисов, сопровождающих процессы межсистемного взаимодействия.

Ресурсы, обмен которыми происходит между сторонами в ходе взаимодействия в национально-отраслевом эшелоне (аспекте) на стратегическом уровне:

- интеллектуальные (в том числе, информационные);
- система отраслевых и межотраслевых связей как ресурс.

Основные продукты взаимодействия:

– документы федерального и отраслевого уровней (в форме соглашений, протоколов), закрепляющие механизмы принятия на регулярной основе совместных решений в сфере организации эффективного взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и обеспечения их реализации на уровне Российской Федерации, отраслей и корпораций;

– федеральные, отраслевые и корпоративные проекты и программы в области межсистемного взаимодействия;

– проекты законодательных актов Российской Федерации в сфере стимулирования интеграционных процессов между корпоративными и государственными системами подготовки рабочих кадров, в том числе посредством предоставления налоговых льгот;

– проекты регулярно издаваемых и корректируемых перечней рабочих профессий, в том числе отраслевых перечней профессий профессиональной подготовки, в рамках отраслей и соответствующих им федеральных перечней, оптимизированных в соответствии с актуальной профессионально-квалификационной структурой промышленных отраслей Российской Федерации и современными технологическими процессами;

– рекомендации федерального и отраслевого уровней в сфере регулирования межсистемного взаимодействия;

– профессиональные и образовательные стандарты;

– соглашения по мониторингу, показатели и регламенты мониторинга процессов межсистемного взаимодействия;

– государственно-отраслевые и государственно-корпоративные информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсистемного взаимодействия.

Информационные запросы сторон национально-отраслевого эшелона (аспекта) взаимодействия:

| <b>Субъекты</b>  | <b>Принимаемые на основе информации решения</b>   | <b>Информационные потребности и запросы субъектов</b>   |
|--|---|---|
| Федеральные органы исполнительной власти (в том числе, отраслевые министерства и | Формирование и реализация приоритетов кадровой политики как фактора социально-экономического развития отраслей экономики, страны в целом. Стратегическое управление | Актуальное состояние (конъюнктура) и тенденции (перспективы) спроса на компетенции и квалификации (в том числе, в отраслевом разрезе) на современных рынках труда |

| Субъекты   | Принимаемые на основе информации решения   | Информационные потребности и запросы субъектов   |
|--|--|--|
| ведомства)   | занятостью населения и регулирование рынка труда отрасли, страны   |  |
| Министерство образования и науки Российской Федерации  | Стратегическое управление системой профессионального образования России.<br>Стратегическое и тактическое управление (в том числе, формирование и размещение государственного заказа на подготовку кадров за счет федерального бюджета) ПОО и ООВО федерального подчинения.<br>Обеспечение качества профессионального образования, соответствующего требованиям заказчиков - работодателей<br>Обновление федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования с учетом динамики изменений профессиональных стандартов | Динамика требований к выпускникам ПОО и ООВО со стороны работодателей.<br>Актуальное состояние требований заказчиков кадров (работодателей) к качеству профессионального образования.<br>Характеристики результатов деятельности региональных систем профессионального образования для сравнительного анализа систем профессионального образования субъектов РФ, минимизации рисков, связанных с неравномерностью развития регионов. |
| Межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации   | Планирование кадровой политики, внутрифирменной подготовки и переподготовки персонала.<br>Размещение корпоративного заказа на повышение квалификации и переподготовку персонала.   | Перечни профессий профподготовки, переподготовки и повышения квалификации.<br>Профессиональные стандарты, технологии их разработки   |
| Объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности  | Кадровое обеспечение отраслей экономики, регионов, межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, входящих в объединения и организации  | Актуальное состояние (конъюнктура) и тенденции (перспективы) спроса на компетенции и квалификации (в том числе, в отраслевом разрезе) на современных рынках труда.<br>Качество подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, их соответствие актуальным и прогнозным характеристикам развития отраслей экономики, регионов  |
| Отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства) | Установление отраслевых систем оплаты труда.<br>Заключение трехсторонних соглашений об условиях труда (в том числе – повышения квалификации и переподготовки персонала предприятий).   | Профессиональные стандарты.<br>Аттестация рабочих мест и персонала, установление требований рабочих мест к работникам.   |

| <b>Субъекты</b>  | <b>Принимаемые на основе информации решения</b>  | <b>Информационные потребности и запросы субъектов</b>   |
|--|--|---|
| Средства массовой информации (посредники, а не пользователи мониторинговой информацией)  | Удовлетворение интереса сообщества к проблемам качества подготовки рабочих кадров, динамики спроса со стороны рынков труда на компетенции и квалификации                                   | Содержание востребованных (в том числе, на среднесрочную перспективу) профессиональных навыков, компетенций и квалификаций. Актуальные и перспективные требования работодателей к качеству профессионального образования и подготовки рабочих кадров. |
| Общественные, международные и иные организации, в том числе общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации национального, отраслевого и регионального уровней в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов | Управляющие решения и рекомендации в области эффективности профессионального образования и подготовки рабочих кадров, кадровой политики отраслей и предприятий, качества трудовых ресурсов | Профессионально-квалификационная структура отраслей экономики. Потребность в подготовке рабочих кадров. Актуальные и перспективные требования работодателей к качеству профессионального образования и подготовки рабочих кадров.                     |

Схема информационных потоков для национально-отраслевого эшелона стратегического уровня взаимодействия представлена на Рис.5.

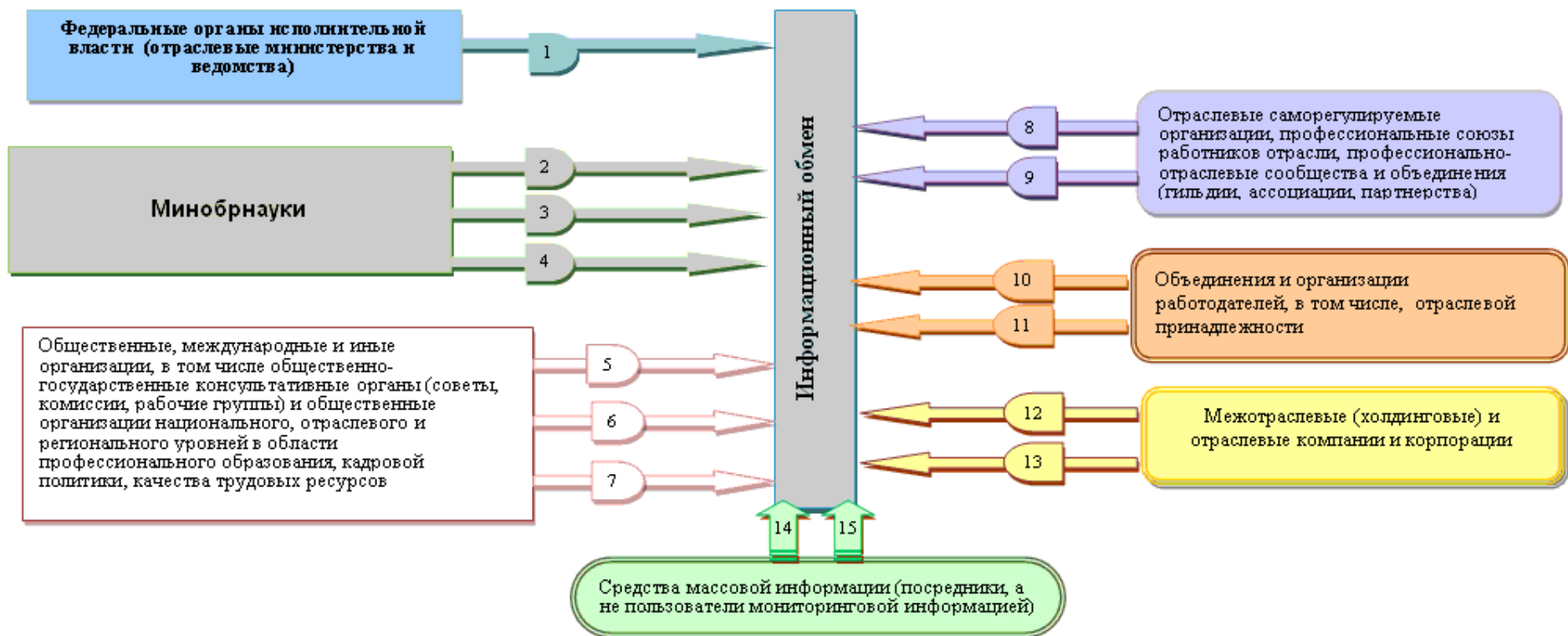


Рис. 5. Стратегический уровень: субъекты и партнеры информационного обмена для национально-отраслевого эшелона взаимодействия

Обозначения к схеме:

1. Актуальное состояние (конъюнктура) и тенденции (перспективы) спроса на компетенции и квалификации (в том числе, в отраслевом разрезе) на современных рынках труда
2. Динамика требований к выпускникам учреждений профессионального образования со стороны работодателей
3. Актуальное состояние требований заказчиков кадров (работодателей) к качеству профессионального образования
4. Характеристики результатов деятельности региональных систем профессионального образования для сравнительного анализа систем профессионального образования субъектов РФ, минимизации рисков, связанных с неравномерностью развития регионов
5. Профессионально-квалификационная структура отраслей экономики.
6. Потребность в подготовке рабочих кадров
7. Актуальные и перспективные требования работодателей к качеству профессионального образования и подготовки рабочих кадров
8. Профессиональные стандарты
9. Аттестация рабочих мест и персонала, установление требований рабочих мест к работникам
10. Актуальное состояние (конъюнктура) и тенденции (перспективы) спроса на компетенции и квалификации (в том числе, в отраслевом разрезе) на современных рынках труда.
11. Качество подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, их соответствие актуальным и прогнозным характеристикам развития отраслей экономики, регионов
12. Перечни профессий
13. Профессиональные стандарты, технологии их разработки
14. Содержание востребованных (в том числе, на среднесрочную перспективу) профессиональных навыков, компетенций и квалификаций
15. Актуальные и перспективные требования работодателей к качеству профессионального образования и подготовки рабочих кадров

Основные процессы, реализуемые сторонами в регионально-отраслевом эшелоне (аспекте) взаимодействия:

– создание площадок и условий для проведения конструктивного диалога между государством и бизнесом в сфере организации эффективного взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров;

– выработка механизмов стимулирования межсетевого взаимодействия;

– нормативное и организационно-методическое обеспечение организации и регулирования межсетевого взаимодействия;

– организация мониторинга процессов межсетевого взаимодействия;

– организация работы региональных информационных сервисов, сопровождающих процессы межсетевого взаимодействия.

Ресурсы, обмен которыми происходит между сторонами в ходе взаимодействия в регионально-отраслевом эшелоне (аспекте) на стратегическом уровне:

- интеллектуальные (в том числе, информационные);
- система межотраслевых региональных связей как ресурс.

Основные продукты взаимодействия:

– документы регионального и регионально-отраслевого уровней (в форме соглашений, протоколов), закрепляющие механизмы принятия на регулярной основе совместных решений в сфере организации эффективного взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и обеспечения их реализации на уровне субъекта Российской Федерации, корпораций и отдельных предприятий;

– региональные и корпоративные проекты и программы в области межсетевого взаимодействия;

– проекты законодательных актов субъектов Российской Федерации в сфере стимулирования интеграционных процессов между корпоративными и государственными системами подготовки рабочих кадров, в том числе посредством предоставления налоговых льгот;

– рекомендации регионального и регионально-отраслевого уровней в сфере регулирования межсетевого взаимодействия;

– региональные нормативные акты и соглашения в области развития системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования и использование ее результатов при проведении процедуры государственной аккредитации, распределении государственного задания на подготовку кадров;

– региональные нормативные акты и соглашения в области разработки и внедрения процедур общественно-государственной оценки деятельности организаций, реализующих программы профессионального образования, со стороны работодателей и других потребителей результатов образования;

– региональные нормативные акты и соглашения в области развития системы независимой оценки и сертификации квалификаций выпускников профессиональных образовательных организаций и других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах;

– региональные нормативные акты и соглашения в области развития механизмов размещения государственного (целевого по заказам служб занятости) заказа на конкурсной основе на подготовку рабочих кадров;

– соглашения по мониторингу, показатели и регламенты мониторинга процессов межсетевого взаимодействия;

– регионально-отраслевые информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсетевого взаимодействия.

Информационные запросы сторон регионально-отраслевого эшелона (аспекта) взаимодействия:

| Субъекты  | Принимаемые на основе информации решения  | Информационные потребности и запросы субъектов  |
|---|---|---|
| Региональные органы исполнительной власти (подразделения администрации/ правительства субъекта РФ, не связанные с образованием) | Формирование и реализация региональной кадровой политики как фактора социально-экономического развития региона. Стратегическое управление занятостью населения и регулирование рынка труда региона  | Актуальное состояние (конъюнктура) и тенденции (перспективы) спроса на компетенции и квалификации на рынках труда субъекта РФ   |
| Региональные органы управления образованием (профессиональным образованием)   | Формирование и размещение в подведомственной системе профессионального образования регионального заказа на подготовку кадров за счет бюджета субъекта РФ. Ресурсное обеспечение региональной системы профессионального образования. Лицензирование и аккредитация (аттестация) ПОО и ООВО, подведомственных субъекту РФ. Обеспечение качества профессионального образования | Актуальные и перспективные требования работодателей к компетенциям и квалификациям работников. Все характеристики соответствия результатов деятельности региональной системы профессионального образования актуальному состоянию и перспективам спроса на компетенции и квалификации со стороны работодателей региона. Рейтинги ПОО и ООВО, реализующих программы профессионального образования на территории субъекта РФ. Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ |
| Региональная служба профессиональной ориентации населения   | Реализация региональных программ профориентации для обеспечения эффективного профессионального самоопределения молодежи и взрослого населения   | Содержание востребованных (в том числе, на среднесрочную перспективу) профессиональных навыков, компетенций и квалификаций. Актуальные и перспективные требования работодателей к качеству профессионального образования и подготовки. Рейтинги ПОО и ООВО. Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ  |
| Государственная служба занятости населения по региону (территории)  | Планирование и реализация программ профессиональной подготовки и переподготовки безработных. Размещение (на конкурсной основе) государственного заказа на профессиональную подготовку и переподготовку безработных в региональной системе профессионального образования.  | Содержание востребованных (в том числе, на среднесрочную перспективу) профессиональных навыков, компетенций и квалификаций. Актуальные и перспективные требования работодателей к качеству профессиональной подготовки. Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ  |



| Субъекты   | Принимаемые на основе информации решения   | Информационные потребности и запросы субъектов  |
|--|--|---|
|  | Опережающая переподготовка высвобождающихся работников предприятий   |   |
| Служба профессиональной ориентации региональной системы образования (центры планирования профессиональной карьеры)   | Реализация комплекса мероприятий профессионально-ориентационной направленности для обеспечения эффективного профессионального самоопределения выпускников                            | Содержание востребованных (в том числе, на среднесрочную перспективу) профессиональных навыков, компетенций и квалификаций.<br>Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ<br>Требования работодателей к соискателям рабочих мест |
| Отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций                                | Независимая оценка и сертификация профессиональных квалификаций  | Содержание востребованных (в том числе, на среднесрочную перспективу) профессиональных навыков, компетенций и квалификаций.<br>Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ  |
| Межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации   | Планирование кадровой политики, внутрифирменной подготовки и переподготовки персонала.<br>Размещение корпоративного заказа на повышение квалификации и переподготовку персонала.     | Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ   |
| Объединения и организации работодателей региональной и регионально-отраслевой принадлежности   | Кадровое обеспечение регионов, отдельных предприятий, входящих в объединения и организации   | Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ   |
| Региональные саморегулируемые организации, профессиональные союзы, региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства) | Установление отраслевых систем оплаты труда.<br>Заключение трехсторонних соглашений об условиях труда (в том числе – повышения квалификации и переподготовки персонала предприятий). | Аттестация рабочих мест и персонала, установление требований рабочих мест к работникам.   |

| <b>Субъекты</b>  | <b>Принимаемые на основе информации решения</b>   | <b>Информационные потребности и запросы субъектов</b>   |
|--|---|---|
| Средства массовой информации (посредники, а не пользователи мониторинговой информацией)  | Удовлетворение интереса сообщества к проблемам качества подготовки рабочих кадров, динамики спроса со стороны рынков труда на компетенции и квалификации  | Содержание востребованных (в том числе, на среднесрочную перспективу) профессиональных навыков, компетенций и квалификаций.<br>Актуальные и перспективные требования работодателей к качеству профессионального образования и подготовки рабочих кадров.<br>Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ |
| Общественные, международные и иные организации, в том числе общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации регионального уровня в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов | Управляющие решения и рекомендации в области эффективности профессионального образования и подготовки рабочих кадров, кадровой политики отраслей и предприятий, качества трудовых ресурсов  | Профессионально-квалификационная структура отраслей экономики.<br>Потребность в подготовке рабочих кадров.<br>Актуальные и перспективные требования работодателей к качеству профессионального образования и подготовки рабочих кадров.<br>Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ                  |
| Службы управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций  | Разработка актуальных и перспективных требований работодателей к качеству профессионального образования и подготовки рабочих кадров.<br>Выработка предложений по организации ресурсного обмена с государственным сектором подготовки рабочих кадров и элементами инфраструктуры на региональном и межсубъектном уровнях | Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ   |
| Корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ  | Выработка предложений по организации ресурсного обмена с государственным сектором подготовки рабочих кадров на региональном и межсубъектном уровнях   | Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ   |

| Субъекты  | Принимаемые на основе информации решения   | Информационные потребности и запросы субъектов   |
|---|--|--|
| ДПО   |  |  |
| Ресурсные центры профессионального образования  | Выработка предложений по организации ресурсного обмена с корпоративным сектором подготовки рабочих кадров на региональном и межсубъектном уровнях  | Содержание востребованных (в том числе, на среднесрочную перспективу) профессиональных навыков, компетенций и квалификаций.  |
| Рекрутинговые агентства   | Подбор специалистов на вакантные рабочие места региона   | Компетентностные профили рабочих мест.<br>Требования работодателей к профессиональным и общим компетенциям и квалификациям соискателей рабочих мест  |
| Организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда | Разработка прогнозов потребностей регионального рынка труда в рабочих кадрах.<br>Оказание консультационных услуг в области планирования профессиональной карьеры.<br>Оказание методических услуг образовательным организациям. | Профессионально-квалификационная структура отраслей экономики.<br>Потребность в подготовке рабочих кадров.<br>Актуальные и перспективные требования работодателей к качеству профессионального образования и подготовки рабочих кадров.<br>Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ |

Схема информационных потоков для регионально-отраслевого эшелона стратегического уровня взаимодействия представлена на Рис.6.

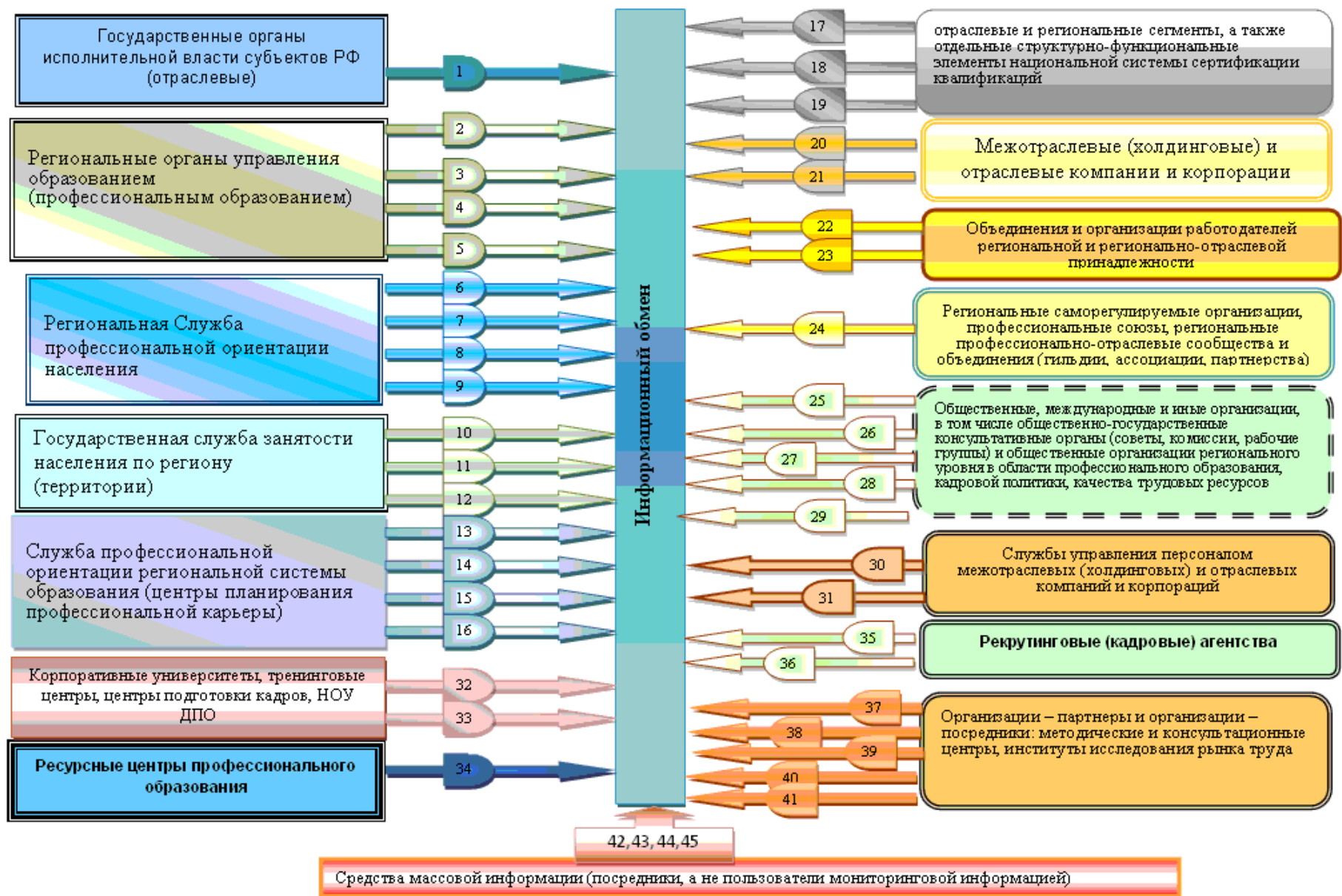


Рис. 6. Стратегический уровень: субъекты и партнеры информационного обмена для регионально-отраслевого эшелона взаимодействия

### **Информационные потоки (обозначения к схеме):**

1. Актуальное состояние (конъюнктура) и тенденции (перспективы) спроса на компетенции и квалификации на рынках труда субъекта РФ
- 2, 7, 11, 27, 39, 43 Актуальные и перспективные требования работодателей к компетенциям и квалификациям работников.
3. Все характеристики соответствия результатов деятельности региональной системы профессионального образования актуальному состоянию и перспективам спроса на компетенции и квалификации со стороны работодателей региона
- 4, 8, 14, 18, 20, 22, 29, 30, 32, 40, 44 Рейтинги ПОО и ООВО, реализующих программы профессионального образования на территории субъекта РФ
- 5, 9, 12, 15, 19, 21, 23, 28, 31, 33, 41, 45 Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ
- 6, 10, 13, 17, 34, 42 Содержание востребованных (в том числе, на среднесрочную перспективу) профессиональных навыков, компетенций и квалификаций.
- 16 Требования работодателей к соискателям рабочих мест
- 24 Аттестация рабочих мест и персонала, установление требований рабочих мест к работникам
- 25, 37 Профессионально-квалификационная структура отраслей экономики
- 26, 38 Потребность в подготовке рабочих кадров
- 35 Компетентностные профили рабочих мест
- 36 Требования работодателей к профессиональным и общим компетенциям и квалификациям соискателей рабочих мест

Основные процессы, реализуемые сторонами в межсубъектном эшелоне (аспекте) взаимодействия:

- разработка эффективных механизмов межсубъектного взаимодействия элементов государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров;
- организационно-методическое обеспечение организации и регулирования межсубъектного ресурсного обмена между элементами государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров;
- стимулирование разработки совместных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки;
- организация совместной разработки технологий обучения, направленных на развитие компетенций ускоренного освоения нового поколения высокотехнологичного оборудования в условиях сменяемости технологических циклов;
- организация мониторинга процессов межсубъектного взаимодействия;
- организация работы общих (на уровне организаций) информационных сервисов, сопровождающих процессы межсубъектного взаимодействия.

Ресурсы, обмен которыми происходит между сторонами в ходе взаимодействия в межсубъектном эшелоне (аспекте) на стратегическом уровне:

- интеллектуальные (в том числе, информационные);
- методические ресурсы;
- система корпоративных и сетевых связей как ресурс.

Основные продукты взаимодействия:

- соглашения о сотрудничестве в области межсубъектного взаимодействия;
- совместные проекты и программы в области межсубъектного взаимодействия;
- совместные программы повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки;
- соглашения по мониторингу, показатели и регламенты мониторинга процессов межсубъектного взаимодействия;
- общие (на уровне организаций) информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсубъектного взаимодействия.

Информационные запросы сторон межсубъектного эшелона (аспекта) взаимодействия:

| Субъекты  | Принимаемые на основе информации решения   | Информационные потребности и запросы субъектов  |
|---|--|---|
| Службы управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций | <p>Аттестация рабочих мест и персонала, установление требований рабочих мест к работникам.</p> <p>Разработка актуальных и перспективных требований работодателей к качеству профессионального образования и подготовки рабочих кадров.</p> <p>Планирование внутрифирменной подготовки и переподготовки персонала.</p> <p>Выработка предложений по организации ресурсного обмена с государственным сектором подготовки рабочих кадров и элементами инфраструктуры на межсубъектном уровне</p> | <p>Сведения о ресурсах государственной сети ПОО и ООВО, реализующих программы подготовки рабочих кадров.</p> <p>Рейтинги ПОО и ООВО</p> <p>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ</p> |
| Корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО           | <p>Выработка предложений по организации ресурсного обмена с государственным сектором подготовки рабочих кадров на межсубъектном уровне.</p> <p>Выбор профессиональных образовательных организаций для размещения заказа на повышение квалификации и переподготовку персонала.</p> <p>Кадровое обеспечение компании молодыми рабочими и специалистами</p>   | <p>Сведения о ресурсах государственной сети ПОО и ООВО, реализующих программы подготовки рабочих кадров.</p> <p>Рейтинги ПОО и ООВО</p> <p>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ</p> |
| Ресурсные центры профессионального образования  | <p>Выработка предложений по организации ресурсного обмена с корпоративным сектором подготовки рабочих кадров на межсубъектном</p>  | <p>Компетентностные профили рабочих мест.</p> <p>Требования к рабочим местам и к работникам</p> <p>Сведения о ресурсах организаций</p>  |

| Субъекты   | Принимаемые на основе информации решения  | Информационные потребности и запросы субъектов   |
|--|---|--|
|  | уровне  | корпоративного сектора подготовки рабочих кадров.  |
| Государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Выработка предложений по организации ресурсного обмена с корпоративным сектором подготовки рабочих кадров на межсубъектном уровне   | Потребность в подготовке рабочих кадров. Компетентностные профили рабочих мест. Требования к рабочим местам и к работникам<br>Сведения о ресурсах организаций корпоративного сектора подготовки рабочих кадров.          |
| Предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний  | Формирование кадровой политики предприятия.<br>Размещение заказа предприятия на повышение квалификации и переподготовку персонала.<br>Выработка предложений по организации ресурсного обмена с государственным сектором подготовки рабочих кадров и элементами инфраструктуры на межсубъектном уровне | Сведения о ресурсах государственной сети ПОО и ООВО, реализующих программы подготовки рабочих кадров.<br>Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ |
| Кадровые службы предприятий  | Планирование внутрифирменной подготовки и переподготовки персонала.<br>Выбор ПОО и ООВО для размещения заказа на повышение квалификации и переподготовку персонала.   | Сведения о ресурсах государственной сети ПОО и ООВО, реализующих программы подготовки рабочих кадров.<br>Рейтинги ПОО и ООВО<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ |
| Учебно-производственные центры предприятий   | Выработка предложений по организации ресурсного обмена с государственным сектором подготовки рабочих кадров на межсубъектном уровне.<br>Кадровое обеспечение предприятия молодыми рабочими и специалистами  | Сведения о ресурсах государственной сети ПОО и ООВО, реализующих программы подготовки рабочих кадров.<br>Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ                        |

Схема информационных потоков для межсубъектного эшелона стратегического уровня взаимодействия представлена на Рис.7.

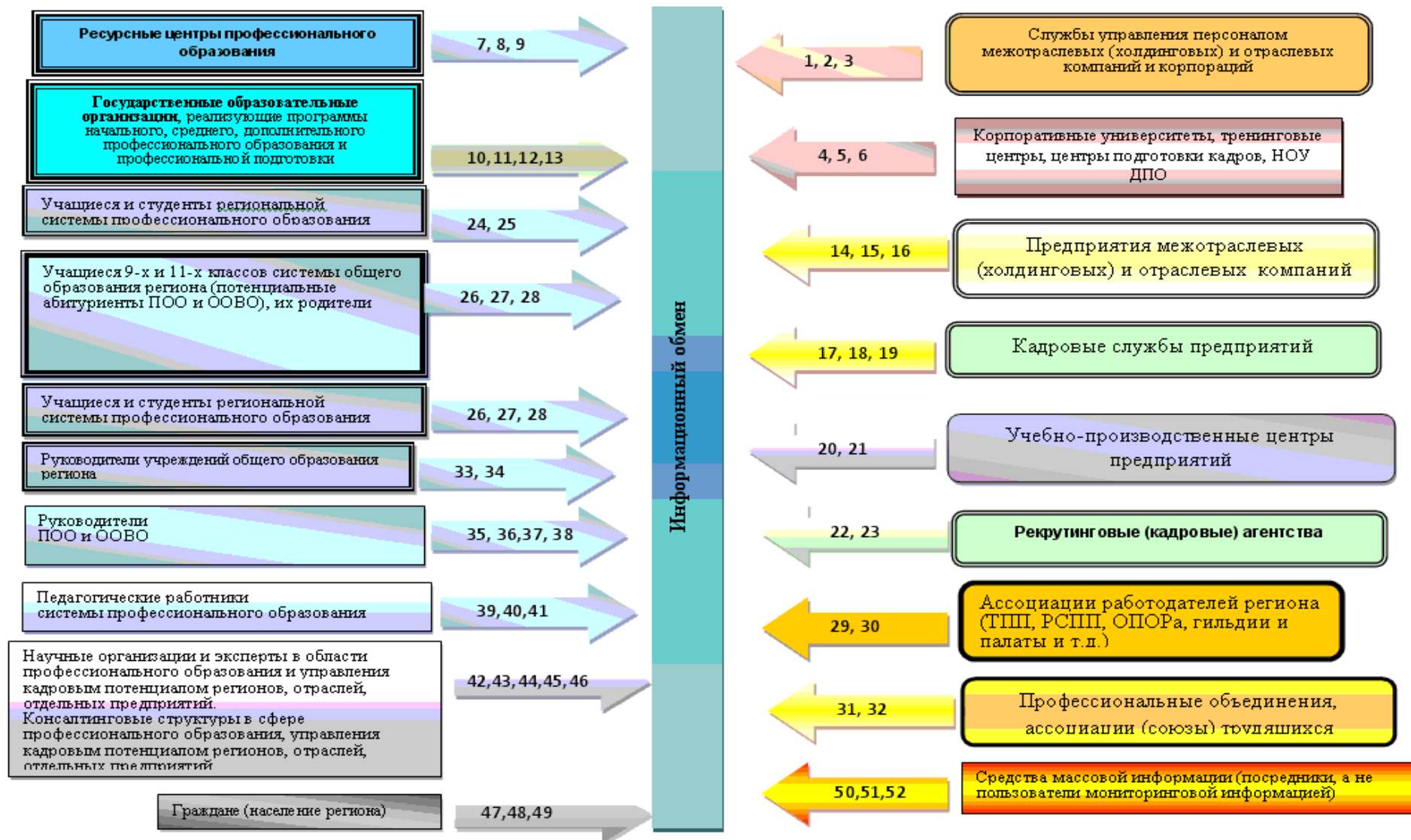


Рис.7. Стратегический уровень: субъекты и партнеры информационного обмена для межсубъектного эшелона взаимодействия



### **Информационные потоки (обозначения к схеме):**

- 1, 4, 14, 17, 20 Сведения о ресурсах государственной сети ПОО и ООВО, реализующих программы подготовки рабочих кадров
- 2, 5, 15, 18, 25, 28, 34, 37, 46, 49, 52 Рейтинги ПОО и ООВО
- 3, 6, 16, 19, 21 Перечни аккредитованных программ профессионального образования на территории субъекта РФ
- 7, 11, 22 Компетентностные профили рабочих мест
- 8, 12 Требования к рабочим местам и к работникам
- 9, 13 Сведения о ресурсах организаций корпоративного сектора подготовки рабочих кадров
- 10 Потребность в подготовке рабочих кадров
- 11, 22 Компетентностные профили рабочих мест
- 12 Требования к рабочим местам и к работникам
- 23 Требования работодателей к профессиональным и общим компетенциям и квалификациям соискателей рабочих мест
- 24, 26, 33, 35, 41, 44, 47, 50 Содержание востребованных (в том числе, на среднесрочную перспективу) профессиональных навыков, компетенций и квалификаций.
- 27, 36, 39, 45, 48, 51 Актуальные и перспективные требования работодателей к качеству профессионального образования и подготовки.
- 29 Актуальное состояние (конъюнктура) и тенденции (перспективы) спроса на компетенции и квалификации (в том числе, в отраслевом разрезе) на современных рынках труда.
- 30 Качество подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, их соответствие актуальным и прогнозным характеристикам развития отраслей экономики, регионов
- 31 Профессиональные стандарты.
- 32 Аттестация рабочих мест и установление требований рабочих мест к работникам.
- 38, 40 Степень соответствия качества подготовки выпускников требованиям работодателей для корректировки образовательного процесса
- 42 Актуальное состояние (конъюнктура) и тенденции (перспективы) спроса на компетенции и квалификации (в том числе, в отраслевом разрезе) на современных рынках труда.
- 43 Состояние кадрового потенциала отраслей, предприятий.

## **2.5. Описание системы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на инфраструктурном (институциональном) уровне.**

### **2.5.1. Направления и формы взаимодействия на инфраструктурном (институциональном) уровне.**

На институциональном уровне перспективными направлениями взаимодействия являются:

- 1) совместная реализация функций:
  - мониторинга рынка труда;
  - осуществление общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки;
  - осуществление сертификации выпускников и персонала компаний,
  - развитие профориентационной работы;
- 2) организационное оформление указанных функций на базе специализированных центров, формируемых на условиях инфраструктурного взаимодействия;
- 3) формирование совместных органов по качеству подготовки кадров, совместных комиссий по аттестации лиц, прошедших обучение по программам ДПО, рабочих групп по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального, отраслевого и регионального уровней в сфере непрерывного профессионального образования и качества трудовых ресурсов.

Приоритетными из них на основе проведенного анализа (раздел отчета I.1.2) позиционируются направления:

- Совместная реализация функции мониторинга потребностей в обучении рабочих кадров и специалистов предприятия/ компании/ корпорации.
- Взаимодействие в осуществлении общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов (инициируется работодателями).
- Взаимодействие в организации и осуществлении сертификации выпускников и персонала компаний (разработка контрольно-измерительных материалов, подготовка экспертов, аттестация рабочих мест для проведения сертификации, участие в процедурах оценки и т.д.).
- Взаимодействие в организации трудового обучения школьников и в развитии профориентационной работы: совместная реализация мероприятий по пропаганде рабочих профессий, ознакомление учащихся ОУ ПО с традициями, корпоративной культурой и современными производствами.
- Реализация совместных мер по адаптации выпускников к производственным условиям конкретного предприятия, мониторинг закрепляемости выпускников.

- Формирование совместных рабочих групп по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального, отраслевого и регионального уровней в сфере непрерывного профессионального образования и качества трудовых ресурсов.

В соответствии с перечисленными направлениями описываются обменные процессы между сторонами для различных эшелонов (аспектов) взаимодействия, включая бизнес-процессы (преимущественно в межсубъектном аспекте).

Формами взаимодействия на институциональном уровне выступают:

- кооперация;
- совместная деятельность в рамках соглашения о сотрудничестве, «заказчик - исполнитель» по договорам гражданско-правового характера;
- запрос / предоставление информации;
- информирование в инициативном порядке;
- согласование;
- экспертиза;
- информационный обмен, в т.ч. посредством общих информационных ресурсов;
- производство / получение услуги.

**Эшелоны (аспекты) взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на инфраструктурном (институциональном) уровне: национально-отраслевой, регионально-отраслевой и межсубъектный.**

Цель формирования инфраструктуры взаимодействия может достигаться в ходе ресурсного обмена между субъектами (сторонами), масштабы решаемых задач которого относятся к различным эшелонам (аспектам) взаимодействия: национально-отраслевому, регионально-отраслевому и межсубъектному.

Основные процессы, реализуемые сторонами в национально-отраслевом эшелоне (аспекте) взаимодействия:

- создание межведомственных, отраслевых общественно-государственных рабочих групп, советов и комиссий по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального и отраслевого уровней в сфере непрерывного профессионального образования, качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и с привлечением потенциала общероссийских организаций по труду и занятости населения;
- нормативно-организационное оформление и формирование на условиях инфраструктурного взаимодействия межотраслевого и отраслевых центров мониторинга рынка труда;

– нормативно-организационное оформление и формирование на условиях инфраструктурного взаимодействия межотраслевого и отраслевых центров общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров;

– формирование межотраслевого и отраслевых информационных сервисов, обеспечивающих размещение в электронных сетях и актуализацию доступной и понятной для граждан информации о перспективных потребностях экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных программ профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров, условиях приема и обучения;

Ресурсы, обмен которыми происходит между сторонами в ходе взаимодействия в национально-отраслевом эшелоне (аспекте) на институциональном уровне:

- материально-технические;
- финансовые;
- кадровые;
- интеллектуальные (в том числе, информационные);
- система отраслевых и межотраслевых связей как ресурс.

Основные продукты взаимодействия:

– межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального и отраслевого уровней в сфере непрерывного профессионального образования, качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и с привлечением потенциала общероссийских организаций по труду и занятости населения;

– межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда;

– межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров;

– межотраслевой и отраслевые информационные сервисы, обеспечивающие размещение в электронных сетях и актуализацию доступной и понятной для граждан информации о перспективных потребностях экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных программ профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров, условиях приема и обучения.

Ресурсный обмен сторон национально-отраслевого эшелона (аспекта) взаимодействия:

| <b>Формируемый инфраструктурный объект</b>   | <b>Участник взаимодействия</b>  | <b>Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта</b>   |
|--|---|---|
| межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии | государственные органы исполнительной власти федерального уровня  | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий.</p> <p>Информация, связанная с деятельностью государственного органа</p> <p>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочих групп, советов и комиссий.</p> <p>Нормативно-организационное оформление формирования рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям и региональным органам исполнительной власти</p>                 |
|  | объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности   | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Информация, связанная с деятельностью объединения или организации</p> <p>Нормативно-организационное оформление формирования рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций.</p> <p>Соглашения с государственными органами исполнительной власти федерального уровня</p>  |
| межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации                             |   | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Информация, связанная с деятельностью компании или корпорации</p> <p>Финансирование деятельности рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочих групп, советов и комиссий.</p> <p>Рекомендации предприятиям, подотчетных компаниям и корпорациям.</p> <p>Соглашения с государственными органами исполнительной власти федерального уровня</p> |
|  | отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Информация, связанная с деятельностью организаций, профсоюзов, профессионально-отраслевых сообществ и объединений</p>   |

| Формируемый инфраструктурный объект                       | Участник взаимодействия   | Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта   |
|---|---|--|
|   | <p>партнерства)</p> <p>общественные, международные и иные организации, в том числе общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации национального, отраслевого и регионального уровней в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов</p> | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Информация, связанная с деятельностью органов и организаций</p>  |
|   | отраслевые сегменты национальной системы сертификации квалификаций  | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Информация, связанная с деятельностью национальной системы сертификации квалификаций</p>   |
| межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда | государственные органы исполнительной власти федерального уровня  | <p>Информация, связанная с деятельностью государственного органа, отраслей</p> <p>Нормативно-организационное оформление формирования центров</p> <p>Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям и региональным органам исполнительной власти, согласование контрольных цифр приема на обучение подведомственным образовательным организациям</p> <p>Методические ресурсы научно-исследовательских и образовательных организаций</p> |
|   | объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности   | <p>Информация, связанная с деятельностью объединения или организации, отрасли в целом</p> <p>Нормативно-организационное оформление формирования центров</p> <p>Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций.</p>   |
|   | межотраслевые (холдинговые) и   | <p>Кадры в качестве экспертов центра.</p> <p>Информация, связанная с деятельностью компании</p>  |

| <b>Формируемый инфраструктурный объект</b>                                | <b>Участник взаимодействия</b>   | <b>Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта</b>   |
|---|--|---|
|   | отраслевые компании и корпорации   | или корпорации<br>Информация о профессионально-квалификационной структуре и потребностях в рабочих кадрах<br>Финансирование деятельности центров<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центров<br>Рекомендации предприятиям, подотчетных компаниям и корпорациям.                    |
|   | самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний  | Информация о профессионально-квалификационной структуре и потребностях в рабочих кадрах   |
|   | государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Методические ресурсы в области исследования потребностей рынка труда<br>Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центров   |
|   | корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций                     | Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центров   |
| межотраслевой и отраслевые центры общественно-профессионального аккредита | государственные органы исполнительной власти федерального уровня   | Информация, связанная с деятельностью государственного органа<br>Нормативно-организационное оформление формирования центров<br>Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям и региональным органам исполнительной власти<br>Методические ресурсы научно-исследовательских и образовательных организаций |

| <b>Формируемый инфраструктурный объект</b>                          | <b>Участник взаимодействия</b>   | <b>Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта</b>  |
|---|--|--|
| ции программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров | объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности  | Информация, связанная с деятельностью объединения или организации<br>Нормативно-организационное оформление формирования центров<br>Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций.   |
|   | межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации   | Кадры в качестве экспертов центра.<br>Информация, связанная с деятельностью компании или корпорации<br>Финансирование деятельности центров<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центров<br>Рекомендации предприятиям, подотчетных компаниям и корпорациям. |
|   | государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Методические ресурсы в области оценки программ<br>Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центров<br>Информация о реализуемых программах   |
|   | корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций                     | Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центров<br>Информация о реализуемых программах   |
|   | отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения                              | Информация, связанная с деятельностью организаций, профсоюзов, профессионально-отраслевых сообществ и объединений<br>Распространение информации о деятельности центров   |



| Формируемый инфраструктурный объект               | Участник взаимодействия  | Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта  |
|---|--|---|
|   | (гильдии, ассоциации, партнерства)   |   |
|   | Средства массовой информации   | Распространение информации о деятельности центров   |
| межотраслевой и отраслевой информационные сервисы | государственные органы исполнительной власти федерального уровня   | Информация, связанная с деятельностью государственного органа<br>Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям и региональным органам исполнительной власти<br>Методические и информационные ресурсы научно-исследовательских и образовательных организаций  |
| по профессиональной ориентации                    | объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности  | Информация, связанная с деятельностью объединения или организации<br>Формирование и поддержание в актуальном состоянии информационных ресурсов<br>Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций.   |
|   | межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации   | Информация, связанная с деятельностью компании или корпорации<br>Финансирование работы информационных сервисов<br>Формирование и поддержание в актуальном состоянии информационных ресурсов<br>Участие в содержательном наполнении информационных ресурсов<br>Рекомендации предприятиям, подотчетных компаниям и корпорациям. |
|   | государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости | Информация, связанная с деятельностью государственного органа и подведомственных организаций<br>Участие в содержательном наполнении информационных ресурсов<br>Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям   |

Схема ресурсных потоков (включая информационные и финансовые) для национально-отраслевого эшелона инфраструктурного уровня взаимодействия представлена на **Рис.8**.

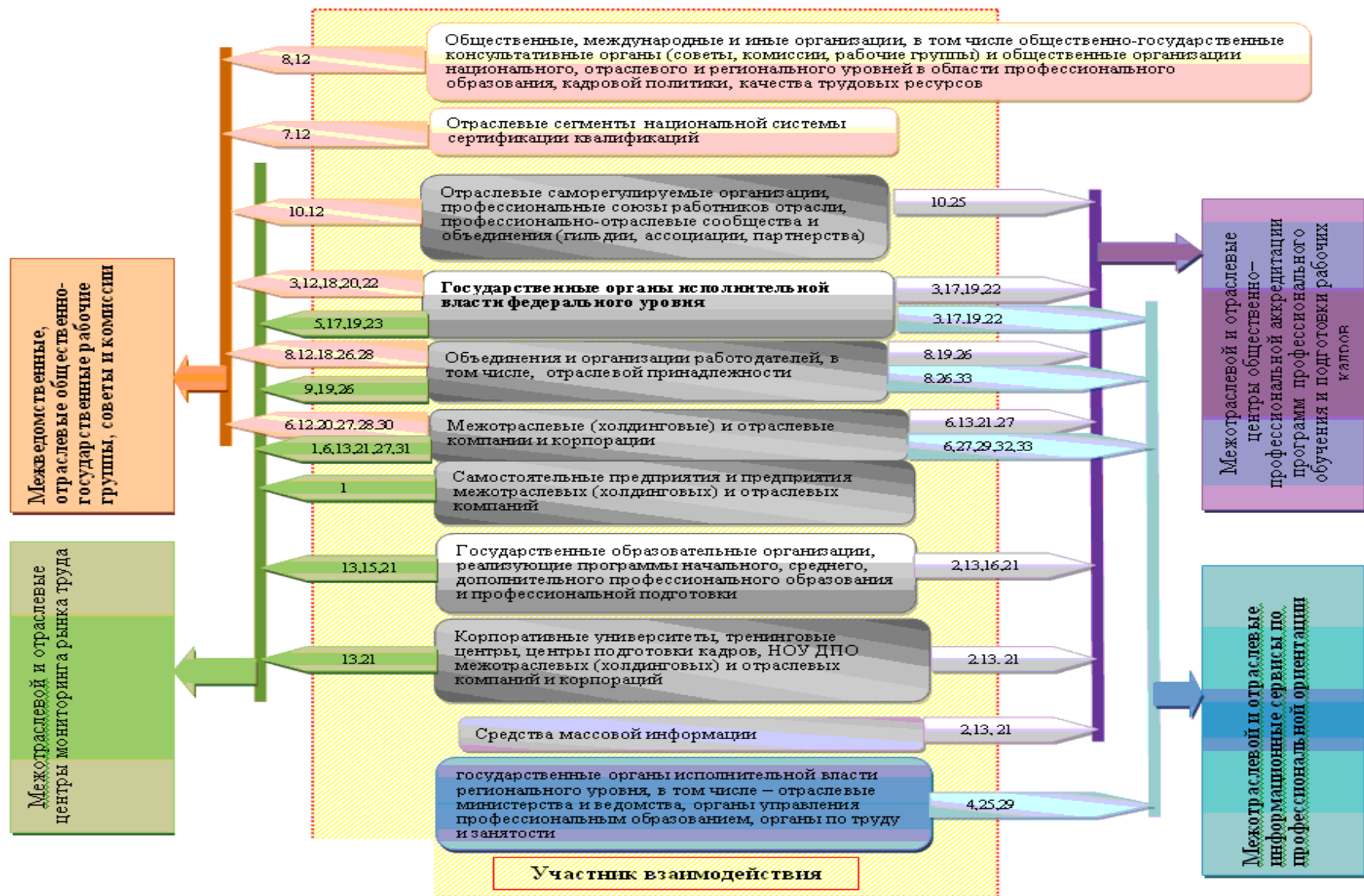


Рис.8.Инфраструктурный уровень: Ресурсный обмен в национально-отраслевом аспекте

### **Ресурсные потоки (обозначения к схеме):**

1. Информация о профессионально-квалификационной структуре и потребностях в рабочих кадрах
2. Информация о реализуемых программах
3. Информация, связанная с деятельностью государственного органа
4. Информация, связанная с деятельностью государственного органа и подведомственных организаций
5. Информация, связанная с деятельностью государственного органа, отраслей
6. Информация, связанная с деятельностью компании или корпорации
7. Информация, связанная с деятельностью национальной системы сертификации квалификаций
8. Информация, связанная с деятельностью объединения или организации
9. Информация, связанная с деятельностью объединения или организации, отрасли в целом
10. Информация, связанная с деятельностью организаций, профсоюзов, профессионально-отраслевых сообществ и объединений
11. Информация, связанная с деятельностью органов и организаций
12. Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий
13. Кадры в качестве экспертов центра
14. Методические и информационные ресурсы научно-исследовательских и образовательных организаций
15. Методические ресурсы в области исследования потребностей рынка труда
16. Методические ресурсы в области оценки программ
17. Методические ресурсы научно-исследовательских и образовательных организаций
18. Нормативно-организационное оформление формирования рабочих групп, советов и комиссий
19. Нормативно-организационное оформление формирования центров
20. Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочих групп, советов и комиссий
21. Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центров
22. Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям и региональным органам исполнительной власти
23. Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям и региональным органам исполнительной власти, согласование контрольных цифр приема на обучение подведомственным образовательным организациям
24. Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям
25. Распространение информации о деятельности центров
26. Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций
27. Рекомендации предприятиям, подотчетным компаниям и корпорациям

- 28.Соглашения с государственными органами исполнительной власти федерального уровня
- 29.Участие в содержательном наполнении информационных ресурсов
- 30.Финансирование деятельности рабочих групп, советов и комиссий
- 31.Финансирование деятельности центров
- 32.Финансирование работы информационных сервисов
33. Формирование и поддержание в актуальном состоянии информационных ресурсов

Основные процессы, реализуемые сторонами в регионально-отраслевом эшелоне (аспекте) взаимодействия:

- создание межведомственных, региональных общественно-государственных рабочих групп, советов и комиссий по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов регионального и регионально-отраслевого уровней в сфере непрерывного профессионального образования, качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и с привлечением потенциала региональных органов по труду и занятости населения;

- нормативно-организационное оформление и формирование на условиях инфраструктурного взаимодействия регионального центра мониторинга рынка труда;

- нормативно-организационное оформление, формирование на условиях инфраструктурного взаимодействия и инициация наделения полномочиями со стороны национальной системы оценки и сертификации квалификаций центров сертификации квалификаций;

- нормативно-организационное оформление и формирование на условиях инфраструктурного взаимодействия регионального центра общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров;

- формирование регионального информационного сервиса, обеспечивающего размещение в электронных сетях и актуализацию доступной и понятной для граждан информации о перспективных потребностях региональной экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных программ профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров, условиях приема и обучения;

Ресурсы, обмен которыми происходит между сторонами в ходе взаимодействия в национально-отраслевом эшелоне (аспекте) на институциональном уровне:

- материально-технические;
- финансовые;
- кадровые;
- интеллектуальные (в том числе, информационные);

– система региональных и регионально-отраслевых связей как ресурс.

Основные продукты взаимодействия:

– межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии регионального уровня по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального и отраслевого уровней в сфере непрерывного профессионального образования, качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и с привлечением потенциала общероссийских организаций по труду и занятости населения;

– региональный центр мониторинга рынка труда;

– региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров;

– центры оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям;

– региональный информационный сервис, обеспечивающий размещение в электронных сетях и актуализацию доступной и понятной для граждан информации о перспективных потребностях региональной экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных программ профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров, условиях приема и обучения.

Ресурсный обмен сторон регионально-отраслевого эшелона (аспекта) взаимодействия:

| <b>Формируемый инфраструктурный объект</b>   | <b>Участник взаимодействия</b>   | <b>Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта</b>   |
|--|--|---|
| межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии регионального | государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости | Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий.<br>Информация, связанная с деятельностью государственного органа<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочих групп, советов и комиссий.<br>Нормативно-организационное оформление формирования рабочих групп, советов и комиссий<br>Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям |

| Формируемый инфраструктурный объект | Участник взаимодействия   | Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта  |
|-------------------------------------|---|---|
| уровня                              | объединения и организации работодателей региональной и регионально-отраслевой принадлежности  | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Информация, связанная с деятельностью объединения или организации</p> <p>Нормативно-организационное оформление формирования рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций.</p> <p>Соглашения с государственными органами исполнительной власти федерального уровня</p>  |
|                                     | самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний   | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Информация, связанная с деятельностью предприятия</p> <p>Финансирование деятельности рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочих групп, советов и комиссий.</p> <p>Внесение корректив в кадровую политику</p> <p>Указания подотчетным кадровым службам и учебно-производственным центрам.</p> <p>Соглашения с государственными органами исполнительной власти регионального уровня</p> |
|                                     | региональные саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников предприятий, региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства) | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Информация, связанная с деятельностью организаций, профсоюзов, профессионально-отраслевых сообществ и объединений</p>   |
|                                     | общественные, международные и иные организации, в том числе общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и   | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Информация, связанная с деятельностью органов и организаций</p>   |

| Формируемый инфраструктурный объект        | Участник взаимодействия  | Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта   |
|--|--|--|
|  | <p>общественные организации регионального уровня в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов</p> <p>региональные сегменты национальной системы сертификации квалификаций</p>  | <p>Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий</p> <p>Информация, связанная с деятельностью национальной системы сертификации квалификаций</p>   |
| региональный центр мониторинга рынка труда | <p>государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости</p> <p>объединения и организации работодателей региональной и регионально-отраслевой принадлежности</p> <p>самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний</p> <p>корпоративные университеты, тренинговые центры, центры</p> | <p>Информация, связанная с деятельностью государственных органов</p> <p>Нормативно-организационное оформление формирования центра</p> <p>Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям, формирование регионального заказа на подготовку кадров</p> <p>Методические ресурсы научно-исследовательских, образовательных организаций и элементов инфраструктуры сети государственных ПОО и ООВО</p> <p>Мониторинг и контроль деятельности центра</p> <p>Информация, связанная с деятельностью объединения или организации</p> <p>Нормативно-организационное оформление формирования центров</p> <p>Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций.</p> <p>Мониторинг и контроль деятельности центра</p> <p>Кадры в качестве экспертов центра.</p> <p>Информация, связанная с деятельностью предприятия</p> <p>Информация о профессионально-квалификационной структуре и потребностях в рабочих кадрах</p> <p>Финансирование деятельности центра</p> <p>Указания подотчетным кадровым службам и учебно-производственным центрам.</p> <p>Кадры в качестве экспертов центра.</p> <p>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра</p> |

| Формируемый инфраструктурный объект                          | Участник взаимодействия  | Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта   |
|--|--|--|
|  | подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций  |  |
|  | Кадровые службы предприятий  | Информация о профессионально-квалификационной структуре и потребностях в рабочих кадрах<br>Методические ресурсы в области исследования потребностей работодателей к качеству трудовых ресурсов   |
|  | государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Методические ресурсы в области исследования потребностей рынка труда<br>Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра   |
|  | рекрутинговые (кадровые) агентства   | Методические ресурсы в области исследования потребностей работодателей к качеству трудовых ресурсов  |
|  | организации – партнеры организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда  | Методические ресурсы в области исследования потребностей рынка труда<br>Кадры в качестве экспертов центра.   |
|  | Учебно-производственные центры предприятий   | Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра   |
| региональный центр общественно-профессиональной аккредитации | государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и   | Информация, связанная с деятельностью государственных органов<br>Нормативно-организационное оформление формирования центра<br>Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям<br>Методические ресурсы научно-исследовательских, образовательных организаций и элементов |



| <b>Формируемый инфраструктурный объект</b>                       | <b>Участник взаимодействия</b>   | <b>Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта</b>   |
|--|--|---|
| программ профессионального обучения и подготовк и рабочих кадров | ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости  | инфраструктуры сети государственных ПОО и ООВО<br>Мониторинг и контроль деятельности центра   |
|  | объединения и организации работодателей региональной и регионально-отраслевой принадлежности   | Информация, связанная с деятельностью объединения или организации<br>Нормативно-организационное оформление формирования центров<br>Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций.<br>Мониторинг и контроль деятельности центра |
|  | самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний  | Кадры в качестве экспертов центра.<br>Информация, связанная с деятельностью предприятия<br>Финансирование деятельности центра<br>Указания подотчетным кадровым службам и учебно-производственным центрам.   |
|  | государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Методические ресурсы в области оценки программ<br>Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра<br>Информация о реализуемых программах                                 |
|  | корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций                     | Методические ресурсы в области оценки программ<br>Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра<br>Информация о реализуемых программах                                 |
|  | организации – партнеры и организации – посредники:   | Методические ресурсы в области оценки программ<br>Кадры в качестве экспертов центра.  |

| Формируемый инфраструктурный объект   | Участник взаимодействия  | Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта  |
|---|--|---|
|   | методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда   |   |
|   | Учебно-производственные центры предприятий   | Методические ресурсы в области оценки программ<br>Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра<br>Информация о реализуемых программах   |
|   | отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства)                         | Информация, связанная с деятельностью организаций, профсоюзов, профессионально-отраслевых сообществ и объединений<br>Распространение информации о деятельности центра   |
|   | Средства массовой информации   | Распространение информации о деятельности центра  |
| Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям | государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости | Нормативно-организационное оформление формирования центра<br>Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям<br>Методические ресурсы научно-исследовательских, образовательных организаций и элементов инфраструктуры сети государственных ПОО и ООВО<br>Мониторинг и контроль деятельности центра |
|   | объединения и организации работодателей региональной и регионально-отраслевой принадлежности   | Нормативно-организационное оформление формирования центра<br>Финансирование деятельности центра (учредительство)<br>Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций.<br>Мониторинг и контроль деятельности центра  |
|   | самостоятельные  | Кадры в качестве экспертов центра.  |

| <b>Формируемый инфраструктурный объект</b> | <b>Участник взаимодействия</b>   | <b>Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта</b>  |
|--|--|--|
|  | предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний  | Финансирование деятельности центра (учредительство)<br>Указания подотчетным кадровым службам и учебно-производственным центрам.<br>Предоставление производственных помещений, оборудования и технических средств для обеспечения деятельности центра   |
|  | Кадровые службы предприятий  | Стандарты предприятий<br>Требования работодателей к квалификациям работников (функциональные карты)  |
|  | ресурсные центры профессионального образования   | Методические ресурсы в области оценки квалификаций<br>Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление офисных помещений, тренажерного оборудования и технических средств для обеспечения деятельности центра  |
|  | государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Нормативно-организационное оформление формирования центра (в качестве структурного подразделения)<br>Методические ресурсы в области оценки квалификаций<br>Кадры в качестве экспертов центра.<br>Финансирование деятельности центра (учредительство)<br>Предоставление офисных помещений, тренажерного оборудования и технических средств для обеспечения деятельности центра  |
|  | корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций                     | Нормативно-организационное оформление формирования центра (в качестве структурного подразделения)<br>Методические ресурсы в области оценки квалификаций<br>Кадры в качестве экспертов центра.<br>Финансирование деятельности центра (учредительство)<br>Предоставление офисных и производственных помещений, производственного и тренажерного оборудования и технических средств для обеспечения деятельности центра |
|  | учебно-производственные центры предприятий   | Нормативно-организационное оформление формирования центра (в качестве структурного подразделения)<br>Методические ресурсы в области оценки квалификаций<br>Кадры в качестве экспертов центра.<br>Предоставление офисных и производственных помещений, производственного и тренажерного оборудования и технических средств для обеспечения деятельности центра  |
| региональ                                  | государственные  | Информация, связанная с деятельностью  |

| Формируемый инфраструктурный объект                        | Участник взаимодействия  | Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта  |
|--|--|---|
| ный информационный сервис по профессиональной ориентации и | органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости | государственных органов<br>Нормативно-организационное оформление формирования центра<br>Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям<br>Участие в содержательном наполнении информационного ресурса<br>Методические и информационные ресурсы научно-исследовательских, образовательных организаций и элементов инфраструктуры сети государственных ПОО и ООВО |
|  | объединения и организации работодателей региональной и регионально-отраслевой принадлежности   | Информация, связанная с деятельностью объединения или организации<br>Формирование и поддержание в актуальном состоянии информационного ресурса<br>Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций.   |
|  | самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний  | Информация, связанная с деятельностью предприятия<br>Финансирование работы информационного сервиса<br>Формирование и поддержание в актуальном состоянии информационного ресурса<br>Участие в содержательном наполнении информационного ресурса<br>Указания подотчетным кадровым службам и учебно-производственным центрам.  |
|  | службы профессиональной ориентации региональных систем образования (центры планирования профессиональной карьеры)  | Информация, связанная с деятельностью службы<br>Модерация информационного ресурса<br>Кадровый ресурс<br>Участие в содержательном наполнении информационного ресурса   |
|  | организации – партнеры организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда  | Информация, связанная с деятельностью организаций<br>Участие в содержательном наполнении информационного ресурса  |
|  | региональные   | Информация, связанная с деятельностью организаций   |

| Формируемый инфраструктурный объект | Участник взаимодействия  | Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта  |
|-------------------------------------|--|---|
|                                     | сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций  | Участие в содержательном наполнении информационного ресурса   |
|                                     | государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Информация, связанная с деятельностью организаций<br>Методические и информационные ресурсы<br>Участие в содержательном наполнении информационного ресурса |
|                                     | корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций                     | Информация, связанная с деятельностью организаций<br>Методические и информационные ресурсы<br>Участие в содержательном наполнении информационного ресурса |
|                                     | Учебно-производственные центры предприятий   | Информация, связанная с деятельностью центров<br>Методические и информационные ресурсы<br>Участие в содержательном наполнении информационного ресурса     |

Схема ресурсных потоков (включая информационные и финансовые) для регионально-отраслевого эшелона инфраструктурного уровня взаимодействия представлена на **Рис.9**.

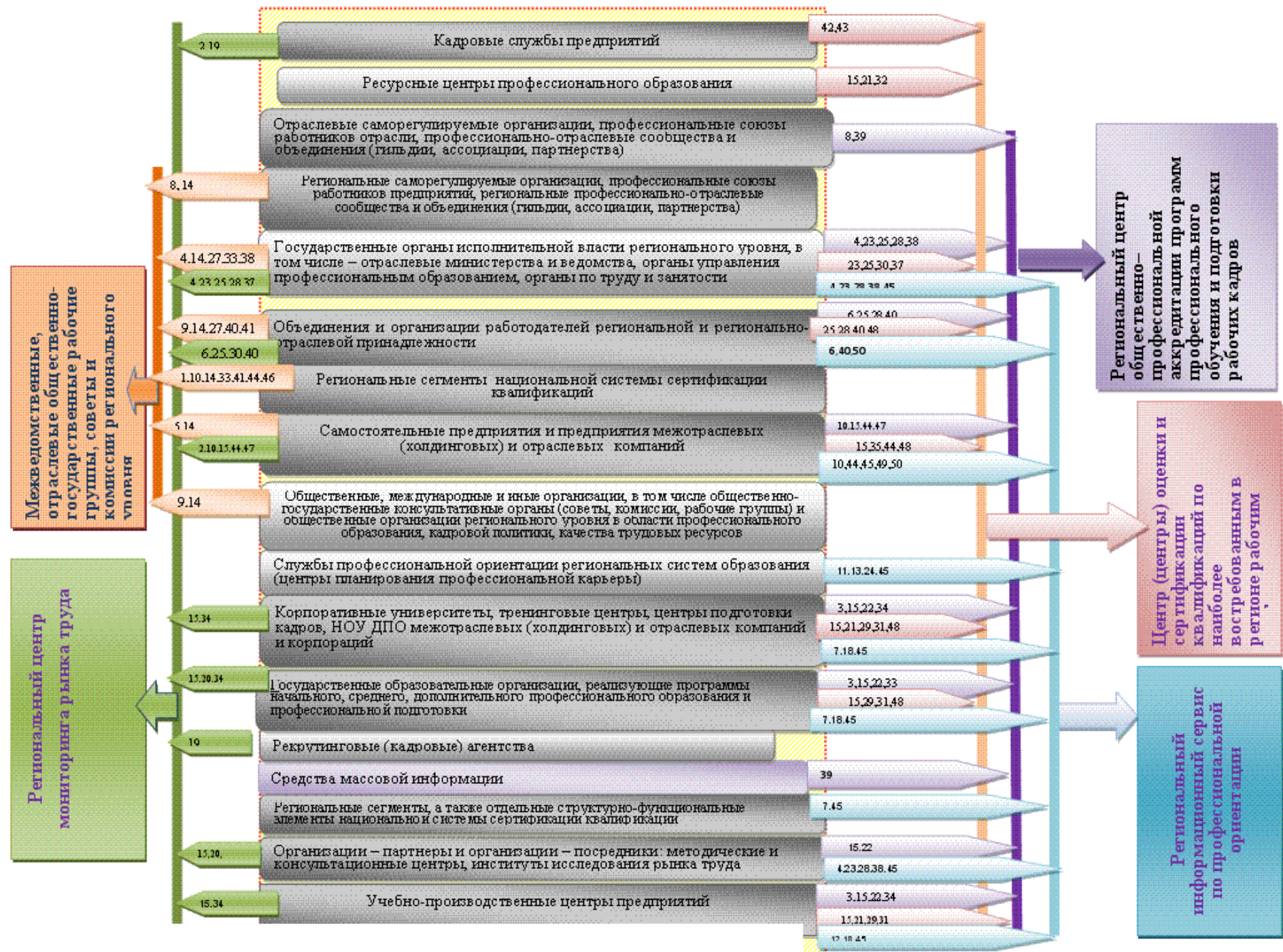


Рис.9. Инфраструктурный уровень: Ресурсный обмен в регионально-отраслевом аспекте

### **Ресурсные потоки (обозначения к схеме):**

1. Внесение корректив в кадровую политику
2. Информация о профессионально-квалификационной структуре и потребностях в рабочих кадрах
3. Информация о реализуемых программах
4. Информация, связанная с деятельностью государственного органа
5. Информация, связанная с деятельностью национальной системы сертификации квалификаций
6. Информация, связанная с деятельностью объединения или организации
7. Информация, связанная с деятельностью организаций
8. Информация, связанная с деятельностью организаций, профсоюзов, профессионально-отраслевых сообществ и объединений
9. Информация, связанная с деятельностью органов и организаций
10. Информация, связанная с деятельностью предприятия
11. Информация, связанная с деятельностью службы
12. Информация, связанная с деятельностью центров
13. Кадровый ресурс
14. Кадры в качестве членов рабочих групп, советов и комиссий
15. Кадры в качестве экспертов центра
16. Методические и информационные ресурсы
17. Методические и информационные ресурсы научно-исследовательских, образовательных организаций и элементов инфраструктуры сети государственных ПОО и ООВО
18. Методические и информационные ресурсы Участие в содержательном наполнении информационного ресурса
19. Методические ресурсы в области исследования потребностей работодателей к качеству трудовых ресурсов
20. Методические ресурсы в области исследования потребностей рынка труда
21. Методические ресурсы в области оценки квалификаций
22. Методические ресурсы в области оценки программ
23. Методические ресурсы научно-исследовательских, образовательных организаций и элементов инфраструктуры сети государственных ПОО и ООВО
24. Модерация информационного ресурса
25. Мониторинг и контроль деятельности центра
26. Мониторинг и контроль деятельности центра Информация, связанная с деятельностью объединения или организации
27. Нормативно-организационное оформление формирования рабочих групп, советов и комиссий
28. Нормативно-организационное оформление формирования центра
29. Нормативно-организационное оформление формирования центра (в качестве структурного подразделения)
30. Нормативно-организационное оформление формирования центров

31. Предоставление офисных и производственных помещений, производственного и тренажерного оборудования и технических средств для обеспечения деятельности центра
32. Предоставление офисных помещений, тренажерного оборудования и технических средств для обеспечения деятельности центра
33. Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочих групп, советов и комиссий.
34. Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра
35. Предоставление производственных помещений, оборудования и технических средств для обеспечения деятельности центра
36. Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям
37. Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям, формирование регионального заказа на подготовку кадров
38. Приказы, распоряжения и рекомендации подведомственным организациям
39. Распространение информации о деятельности центра
40. Рекомендации бизнес-компаниям – членам объединений и организаций.
41. Соглашения с государственными органами исполнительной власти регионального уровня
42. Стандарты предприятий
43. Требования работодателей к квалификациям работников (функциональные карты)
44. Указания подотчетным кадровым службам и учебно-производственным центрам.
45. Участие в содержательном наполнении информационного ресурса
46. Финансирование деятельности рабочих групп, советов и комиссий
47. Финансирование деятельности центра
48. Финансирование деятельности центра (учредительство)
49. Финансирование работы информационного сервиса
50. Формирование и поддержание в актуальном состоянии информационного ресурса



Основные процессы, реализуемые сторонами в межсубъектном эшелоне (аспекте) взаимодействия:

- создание рабочих групп по выработке совместных решений в области разработки и реализации совместных программ ДПО, взаимообучения педагогических и методических кадров, создания и поддержки совместных информационных сервисов и др.;

- формирование совместных комиссий по аттестации лиц, прошедших обучение по программам ДПО (экзаменационно-аттестационных центров), нормативное и организационно-методическое обеспечение их работы;

- создание некоммерческих организаций в области подготовки рабочих кадров (центров дистанционного обучения, малых предприятий, учебных фирм и др.);

Ресурсы, обмен которыми происходит между сторонами в ходе взаимодействия в межсубъектном эшелоне (аспекте) на институциональном уровне:

- материально-технические;
- финансовые;
- кадровые;
- интеллектуальные (в том числе, информационные);
- система межсубъектных связей как ресурс.

Основные продукты взаимодействия:

- рабочие группы по выработке совместных решений в области разработки и реализации совместных программ ДПО, взаимообучения педагогических и методических кадров, создания и поддержки совместных информационных сервисов и др.;

- совместные комиссии по аттестации лиц, прошедших обучение по программам ДПО в рамках совместных программ (экзаменационно-аттестационные центры);

- некоммерческие организации в области подготовки рабочих кадров (центры дистанционного обучения, малые предприятия, учебные фирмы и др.).

Ресурсный обмен сторон межсубъектного эшелона (аспекта) взаимодействия:

| Формируемый инфраструктурный объект                      | Участник взаимодействия   | Ресурсный вклад участника взаимодействия в формирование и обеспечение деятельности инфраструктурного объекта  |
|--|---|---|
| рабочие группы по выработке совместных решений в области | самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний | Кадры в качестве членов рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Информация, связанная с деятельностью предприятия<br>Финансирование деятельности рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству |

|   |  |   |
|---|--|---|
| разработки и реализации совместных программ ДПО, взаимообучения педагогических и методических кадров, создания и поддержки совместных информационных сервисов и др. |  | Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Внесение корректив в кадровую политику<br>Указания подотчетным кадровым службам и учебно-производственным центрам.<br>Соглашения с государственными образовательными организациями   |
|   | кадровые службы предприятий  | Кадры в качестве членов рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Информация, связанная с деятельностью предприятия  |
|   | корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций                     | Кадры в качестве членов рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Информация, связанная с деятельностью организации<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Внесение корректив в учебно-программную документацию<br>Разработка локальных нормативных актов и организационно-методических документов  |
|   | учебно-производственные центры предприятий   | Кадры в качестве членов рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Информация, связанная с деятельностью организации<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Внесение корректив в учебно-программную документацию<br>Разработка локальных нормативных актов и организационно-методических документов  |
|   | ресурсные центры профессионального образования   | Кадры в качестве членов рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Информация, связанная с деятельностью организации<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Внесение корректив в учебно-программную документацию<br>Разработка локальных нормативных актов и организационно-методических документов  |
|   | государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Кадры в качестве членов рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Информация, связанная с деятельностью организации<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству<br>Внесение корректив в учебно-программную документацию<br>Разработка локальных нормативных актов и организационно-методических документов<br>Подготовка договоров и соглашений с предприятиями |
| совместные комиссии по аттестации лиц, прошедших обучение по  | корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний                                  | Кадры в качестве членов комиссий<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности комиссии<br>Учебно-программная документация<br>Контрольно-измерительные материалы<br>Методический ресурс в области оценки компетенций<br>Локальные нормативные акты и организационно-методические документы   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| программа м ДПО в рамках совместных программ (экзаменац ионно-аттестацио нные центры)   | и корпораций   |  |
|   | учебно-производственные центры предприятий   | Кадры в качестве членов комиссий<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности комиссии<br>Учебно-программная документация<br>Контрольно-измерительные материалы<br>Методический ресурс в области оценки компетенций<br>Локальные нормативные акты и организационно-методические документы  |
|   | ресурсные центры профессионального образования   | Кадры в качестве членов комиссий<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности комиссии<br>Учебно-программная документация<br>Контрольно-измерительные материалы<br>Методический ресурс в области оценки компетенций<br>Локальные нормативные акты и организационно-методические документы  |
|   | государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Кадры в качестве членов комиссий<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности комиссии<br>Учебно-программная документация<br>Контрольно-измерительные материалы<br>Методический ресурс в области оценки компетенций<br>Локальные нормативные акты и организационно-методические документы  |
| некоммерческие организаци и в области подготовки рабочих кадров (центры дистанцион ного обучения, малые предприя ти, учебные фирмы и др.) | самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний  | Нормативно-организационное оформление формирования центра<br>Финансовые ресурсы (учредительство)<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра<br>Информационные ресурсы (аппаратные средства, программные продукты)<br>Внесение корректив в кадровую политику, планы внутрифирменной подготовки переподготовки персонала<br>Размещение корпоративного заказа на повышение квалификации и переподготовку персонала.<br>Указания подотчетным кадровым службам и учебно-производственным центрам.<br>Локальные нормативные акты и организационно-методические документы<br>Соглашение с государственной образовательной организацией |
|   | кадровые службы предприятий  | Планирование внутрифирменной подготовки и переподготовки персонала.<br>Размещение корпоративного заказа на повышение квалификации и переподготовку персонала.<br>Кадровые ресурсы (HR-менеджеры)   |
|   | корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и  | Кадровые ресурсы (HR-менеджеры, тренеры, коучи)<br>Методические ресурсы (учебно-программная документация, УМК, иные материалы)<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра<br>Информационные ресурсы (аппаратные средства, программные продукты, компьютерные тренажеры,   |

|  |   |
|--|---|
| отраслевых компаний и корпораций   | электронный контент УМК)  |
| учебно-производственные центры предприятий   | Кадровые ресурсы (HR-менеджеры, тренеры, коучи)<br>Методические ресурсы (учебно-программная документация, УМК, иные материалы)<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра<br>Информационные ресурсы (аппаратные средства, программные продукты, компьютерные тренажеры, электронный контент УМК)   |
| ресурсные центры профессионального образования   | Нормативно-организационное оформление формирования центра (в т.ч. в качестве структурного подразделения)<br>Кадровые ресурсы (преподаватели, методисты)<br>Финансовые ресурсы (учредительство)<br>Методические ресурсы (учебно-программная документация, УМК, иные материалы)<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра<br>Информационные ресурсы (аппаратные средства, программные продукты, компьютерные тренажеры, электронный контент УМК)<br>Локальные нормативные акты и организационно-методические документы<br>Соглашение с предприятием |
| государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Нормативно-организационное оформление формирования центра (в т.ч. в качестве структурного подразделения)<br>Кадровые ресурсы (преподаватели, методисты)<br>Финансовые ресурсы (учредительство)<br>Методические ресурсы (учебно-программная документация, УМК, иные материалы)<br>Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра<br>Информационные ресурсы (аппаратные средства, программные продукты, компьютерные тренажеры, электронный контент УМК)<br>Локальные нормативные акты и организационно-методические документы<br>Соглашение с предприятием |

Схема ресурсных потоков (включая информационные и финансовые) для межсубъектного эшелона инфраструктурного уровня взаимодействия представлена на **Рис.10**.

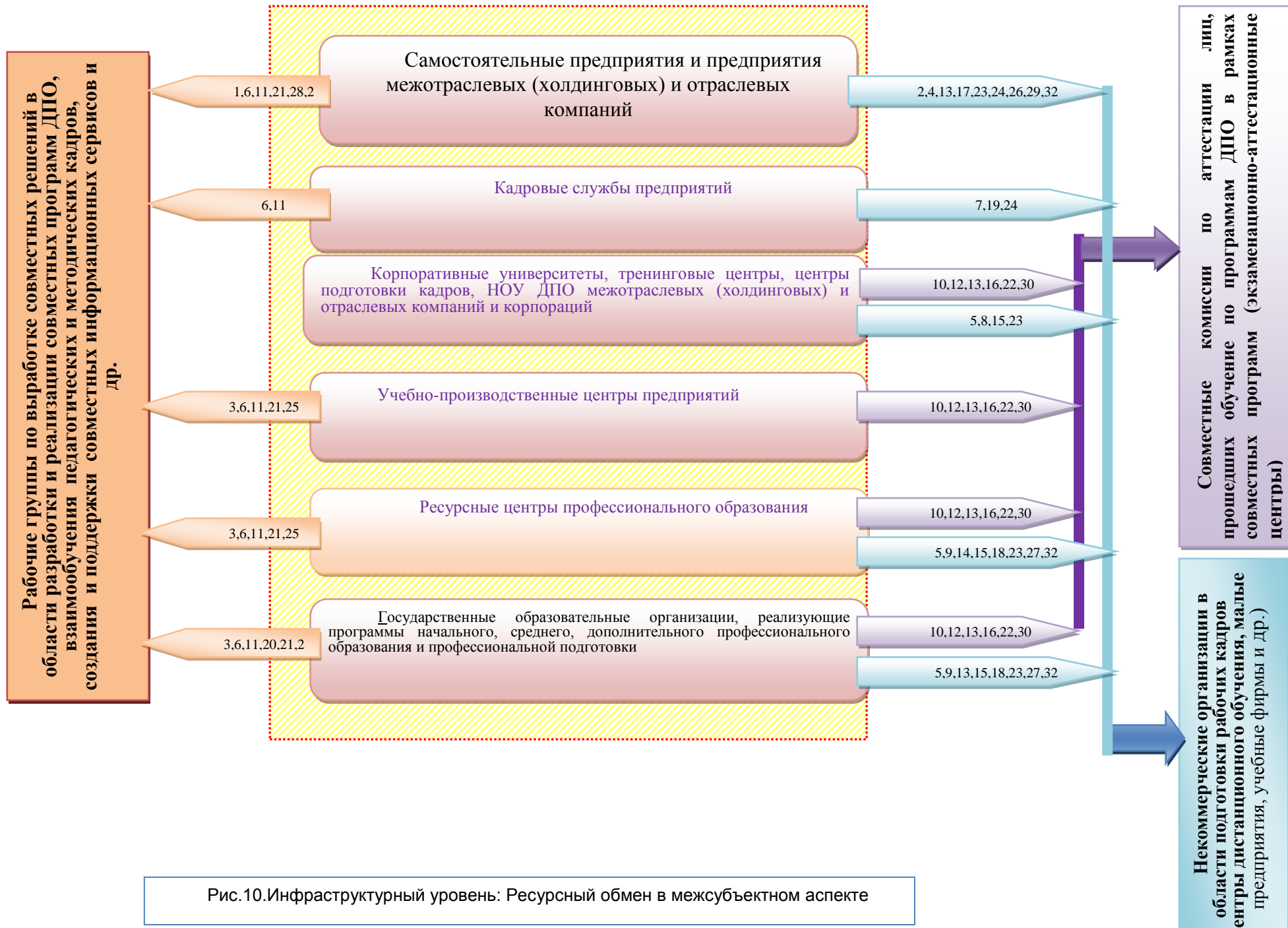


Рис.10.Инфраструктурный уровень: Ресурсный обмен в межсубъектном аспекте

### **Ресурсные потоки (обозначения к схеме):**

1. Внесение корректив в кадровую политику
2. Внесение корректив в кадровую политику, планы внутрифирменной подготовки переподготовки персонала
3. Внесение корректив в учебно-программную документацию
4. Информационные ресурсы (аппаратные средства, программные продукты)
5. Информационные ресурсы (аппаратные средства, программные продукты, компьютерные тренажеры, электронный контент УМК)
6. Информация, связанная с деятельностью организации
7. Кадровые ресурсы (HR-менеджеры)
8. Кадровые ресурсы (HR-менеджеры, тренеры, коучи)
9. Кадровые ресурсы (преподаватели, методисты)
10. Кадры в качестве членов комиссий
11. Кадры в качестве членов рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству
12. Контрольно-измерительные материалы
13. Локальные нормативные акты и организационно-методические документы
14. Локальные нормативные акты и организационно-методические документы. Кадры
15. Методические ресурсы (учебно-программная документация, УМК, иные материалы)
16. Методический ресурс в области оценки компетенций
17. Нормативно-организационное оформление формирования центра
18. Нормативно-организационное оформление формирования центра (в т.ч. в качестве структурного подразделения)
19. Планирование внутрифирменной подготовки и переподготовки персонала.
20. Подготовка договоров и соглашений с предприятиями
21. Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству
22. Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности комиссии
23. Предоставление помещений и технических средств для обеспечения деятельности центра
24. Размещение корпоративного заказа на повышение квалификации и переподготовку персонала.
25. Разработка локальных нормативных актов и организационно-методических документов
26. Соглашение с государственной образовательной организацией
27. Соглашение с предприятием
28. Соглашения с государственными образовательными организациями

29. Указания подотчетным кадровым службам и учебно-производственным центрам.
30. Учебно-программная документация
31. Финансирование деятельности рабочей группы и создаваемых ей методических советов и комиссий по качеству
32. Финансовые ресурсы (учредительство)

## **2.6. Описание системы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на локальном уровне.**

### **2.6.1. Направления и формы взаимодействия на локальном уровне.**

На локальном уровне перспективными направлениями взаимодействия являются:

- формирование партнерского договорного поля сторон взаимодействия;
- интеграция пространства государственных и корпоративных сетей подготовки рабочих кадров посредством взаимного предоставления услуг разновекторной направленности на обоюдовыгодной основе;
- разработка и реализация совместных программ ДПО и ППО на принципах объединения ресурсов и разграничения процессов, ответственности и полномочий;
- внедрение модульного принципа освоения программ ДПО и ППО;
- взаимообучение преподавательских, методических и управленческих кадров;
- создание и поддержка совместных информационных сервисов;
- распространение/ внедрение в практику образовательных инноваций.

Приоритетными из них на основе проведенного анализа (I.1.2) позиционируются направления:

#### **А. Участие специалистов взаимодействующих сторон в разработке и реализации программ подготовки рабочих кадров в соответствии с профессиональными стандартами и требованиями работодателей:**

- Формирование диверсифицированного портфеля программ ДПО и ППО, реализуемых совместно: теоретические модули (общепрофессиональная часть программ), реализуются в ПОО, а практика и профподготовка под рабочие места - в учебных центрах компаний

- Организация практического обучения специалистов компаний на уникальном оборудовании ресурсных центров, созданных на базе ПОО и ООВО

- Совместная разработка модульных ППО рабочих кадров, базирующихся на компетентностном подходе, курсов e-learning для организации дистанционного обучения.

- Совместная разработка и реализация комплексных программ по развитию компетенций работников предприятия, предусматривающих сочетание обучающих мероприятий и неформальные (неаудиторные) методы работы: стажировки, наставничество и т.п. (целевая подготовка под конкретные рабочие места)

- Создание профессионально-общественной организации (или аттестационной комиссии) по аккредитации образовательных программ.

- Совместная разработка оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций лиц, прошедших обучение по программам ППО рабочих кадров

#### **Б. Организация подготовки кадров преподавателей и методистов:**

- Повышение производственной квалификации мастеров производственного обучения ПОО.

- Организация методической подготовки преподавателей УЦ на базе образовательных ПОО и ООВО (тренинги тренеров).

- Организация подготовки преподавателей/ администраторов ПОО и ООВО на базе УЦ предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

#### **В. Создание условий для реализации программ подготовки рабочих кадров:**

- Формирование и актуализация банков программ ДПО и ППО, профессиональных модулей, квалификационных требований (требований рабочих мест), банка тестовых материалов и т.д.

- Оснащение и разработка методического обеспечения для проведения практического обучения на базе учебных цехов, учебных полигонов, симуляционных тренажеров.

- Использование имеющейся совместной базы обучения.

#### **Г. Распространение/ внедрение в практику образовательных инноваций:**

- Создание совместных методических советов по вопросам подготовки рабочих кадров.

- Организация мониторинга развития взаимодействия в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов и распространение лучших практик (на основе подготовки совместных публикаций).

- Организация на базе учебных структур компаний подготовки руководителей предприятий / компаний; руководителей ПОО и ООВО и органов управления образованием по вопросам изучения и распространения опыта бизнес-структур, выстраивающих интегрированную, сквозную систему подготовки рабочих кадров.



В соответствии с перечисленными направлениями описываются обменные процессы между сторонами для различных эшелонов (аспектов) взаимодействия, включая бизнес-процессы (преимущественно в межсубъектном аспекте).

Формами взаимодействия на локальном уровне выступают:

- совместная деятельность в рамках соглашения о сотрудничестве, «заказчик - исполнитель» по договорам гражданско-правового характера;
- кооперация;
- информационный обмен, в т.ч. посредством общих информационных ресурсов;
- производство / получение услуги.

**Эшелоны (аспекты) взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров на локальном уровне: национально-отраслевой, регионально-отраслевой и межсубъектный.**

Цель интеграции деятельности сторон взаимодействия на основе различных форм договорных конструкций может достигаться в ходе ресурсного обмена между субъектами (сторонами), масштабы решаемых задач которого относятся к различным эшелонам (аспектам) взаимодействия: национально-отраслевому, регионально-отраслевому и межсубъектному.

Основные процессы, реализуемые сторонами в национально-отраслевом эшелоне (аспекте) взаимодействия:

- обеспечение партнерских договорных отношений между сторонами взаимодействия;
- взаимное предоставление услуг разновекторной направленности на обоюдовыгодной основе;
- распространение/ внедрение в практику образовательных инноваций;
- организация мониторинга развития взаимодействия в сфере подготовки рабочих кадров и распространения лучших практик (на основе подготовки совместных публикаций).

Ресурсы, обмен которыми происходит между сторонами в ходе взаимодействия в национально-отраслевом эшелоне (аспекте) на локальном уровне:

- материально-технические;
- финансовые;
- кадровые;
- интеллектуальные (в том числе, информационные);
- система отраслевых и межотраслевых связей как ресурс.

Основные продукты взаимодействия:

- соглашения о сотрудничестве;
- контракты на выполнение работ, оказание услуг, управление, поставку продукции, оказание технической помощи;
- договоры пожертвования;

- договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями;
- трудовые контракты;
- устав и учредительный договор некоммерческой организации (в форме АНО, ассоциации / союза, объединения юр. лиц, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации, фонда и др.);
- оказанные услуги, в т.ч. экспертные, методические, информационные, сервисные, предоставление помещений и оборудования;
- рекомендации федерального и отраслевого уровней по внедрению в практику образовательных инноваций;
- совместные публикации в открытых информационных ресурсах о состоянии развития взаимодействия в сфере подготовки рабочих кадров и распространения лучших практик.

Ресурсный обмен сторон национально-отраслевого эшелона (аспекта) взаимодействия:

#### Механизмы регулирующие взаимодействие

| Участники взаимодействия и инфраструктурные объекты   | Предмет взаимодействия  | Договорная конструкция (регулятор)                        |
|---|---|---|
| государственные органы исполнительной власти федерального уровня и объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности  | Сотрудничество в сфере создания условий и регулирования взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров<br>Информационный обмен | Соглашение о сотрудничестве                               |
| государственные органы исполнительной власти федерального уровня и межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации   | Сотрудничество в сфере создания условий и регулирования взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров<br>Информационный обмен | Соглашение о сотрудничестве                               |
| государственные органы исполнительной власти федерального уровня и отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства) | Сотрудничество в сфере создания условий и регулирования взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров<br>Информационный обмен | Соглашение о сотрудничестве                               |
| государственные органы исполнительной власти федерального уровня и общественные, международные и иные организации, в том числе общественно-государственные консультативные органы (советы,  | Сотрудничество в сфере создания условий и регулирования взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров<br>Информационный обмен | Соглашение о сотрудничестве<br>Согласование и утверждение |

| Участники взаимодействия и инфраструктурные объекты   | Предмет взаимодействия  | Договорная конструкция (регулятор)  |
|---|---|---|
| комиссии, рабочие группы) и общественные организации национального и отраслевого уровней в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов                                 | Членство в организациях. Принятие совместных решений.   |   |
| межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда и государственные органы исполнительной власти федерального уровня  | Формирование центра, мониторинг и контроль его деятельности, определение задач и использование результатов его работы | Устав некоммерческой организации (в форме АНО, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации), учредительный договор / приказ (в случае организационного оформления центра в качестве структурного подразделения подведомственной ПОО или ООВО), положение о центре |
| межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда и объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности   | Формирование центра, мониторинг и контроль его деятельности, определение задач и использование результатов его работы | Устав некоммерческой организации (в форме АНО, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации), учредительный договор  |
| межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда и межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации  | Обеспечение деятельности центра, получение/предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи договоры пожертвования (предоставления оборудования) договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями   |
| межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда и самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний   | Обеспечение деятельности центра, получение/предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи договоры пожертвования (предоставления оборудования) договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями   |
| межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда и государственные ПОО и ООВО, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Обеспечение деятельности центра, получение/предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи договоры пожертвования (предоставления оборудования) договоры безвозмездного пользования (ссуды)   |

| Участники взаимодействия и инфраструктурные объекты   | Предмет взаимодействия  | Договорная конструкция (регулятор)  |
|---|---|---|
| межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда и корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций                  | Обеспечение деятельности центра, получение/предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | помещениями<br>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями  |
| межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда и граждане (методисты, специалисты IT, эксперты)  | трудовые отношения  | Трудовые контракты  |
| межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и государственные органы исполнительной власти федерального уровня                | Формирование центра, мониторинг и контроль его деятельности, определение задач и использование результатов его работы | Устав некоммерческой организации (в форме АНО, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации), учредительный договор / приказ (в случае организационного оформления центра в качестве структурного подразделения подведомственной ПОО и ООВО), положение о центре |
| межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности | Формирование центра, мониторинг и контроль его деятельности, определение задач и использование результатов его работы | Устав некоммерческой организации (в форме АНО, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации), учредительный договор  |
| межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации                  | Обеспечение деятельности центра, получение/предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями   |
| межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и самостоятельные предприятия и   | Обеспечение деятельности центра, получение/предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br>договоры пожертвования (предоставления оборудования)  |

| Участники взаимодействия и инфраструктурные объекты  | Предмет взаимодействия   | Договорная конструкция (регулятор)  |
|--|--|---|
| предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний  |  | договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями   |
| межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и государственные ПОО и ООВО, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки                        | Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи договоры пожертвования (предоставления оборудования) договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями |
| межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций                           | Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи договоры пожертвования (предоставления оборудования) договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями |
| межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и граждане (методисты, специалисты IT, эксперты)   | трудовые отношения   | Трудовые контракты  |
| межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства) | Получение/ предоставление услуг и информации   | контракты на оказание услуг   |
| межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и средства массовой информации   | Получение/ предоставление услуг и информации   | контракты на оказание услуг   |

Схема ресурсных потоков (включая информационные и финансовые) для национально-отраслевого эшелона локального уровня взаимодействия представлена на **Рис.11, 12, 13.**

Рис.11. Локальный уровень: Договорные механизмы в национально-отраслевом аспекте (Часть 1. Прямой ресурсный обмен)

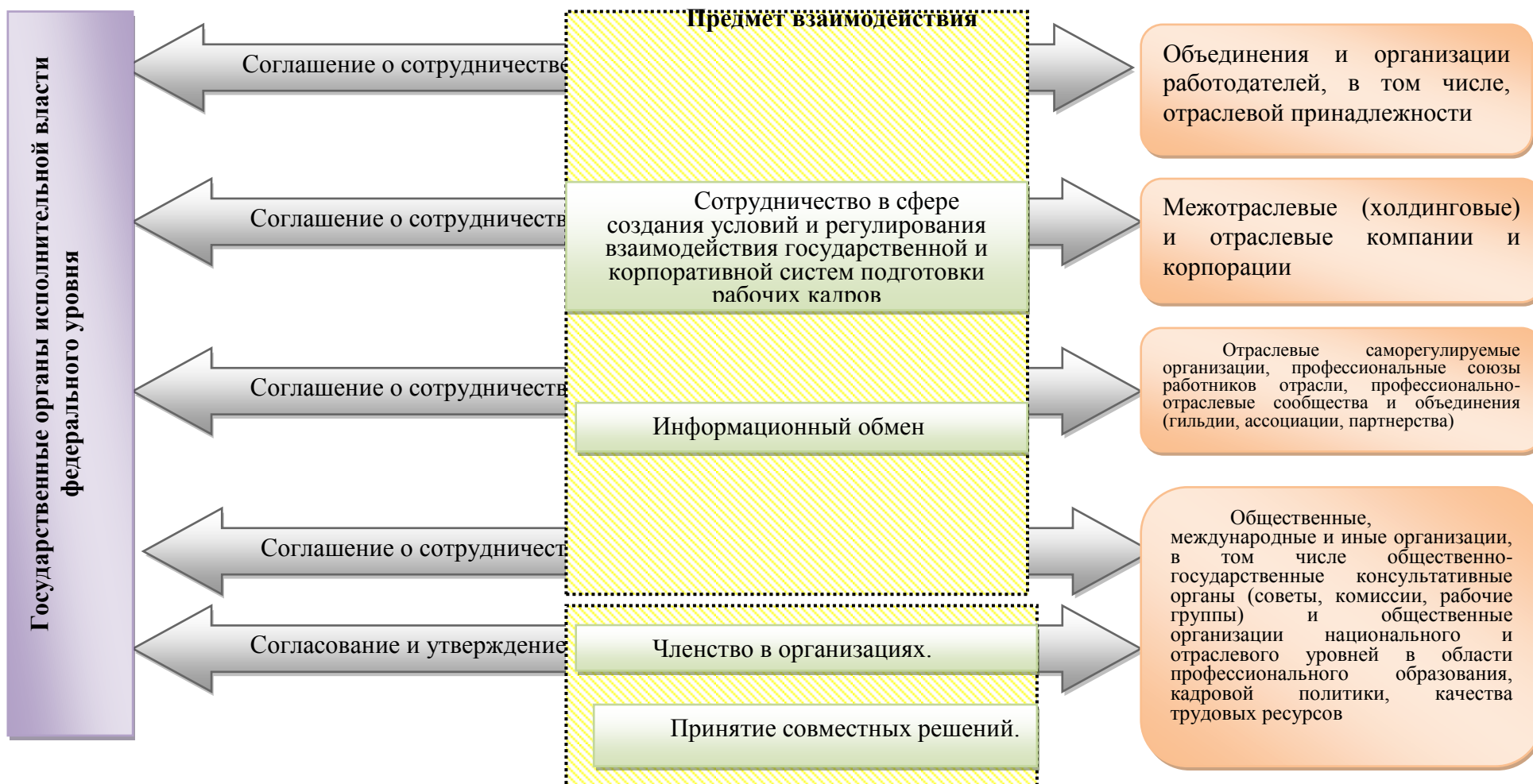


Рис.12 Локальный уровень: Договорные механизмы в национально-отраслевом аспекте (Часть 2. Мониторинг рынка труда)

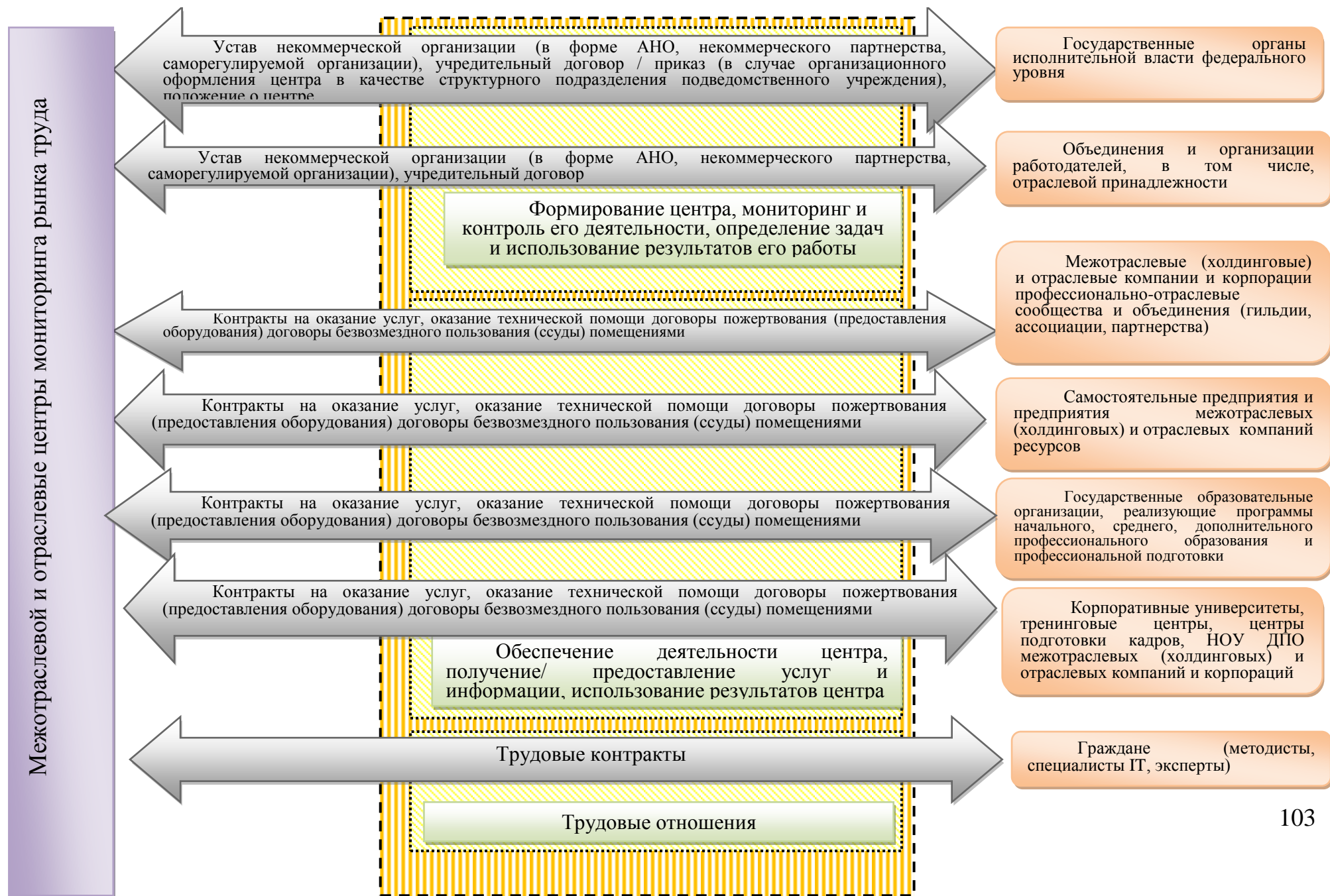
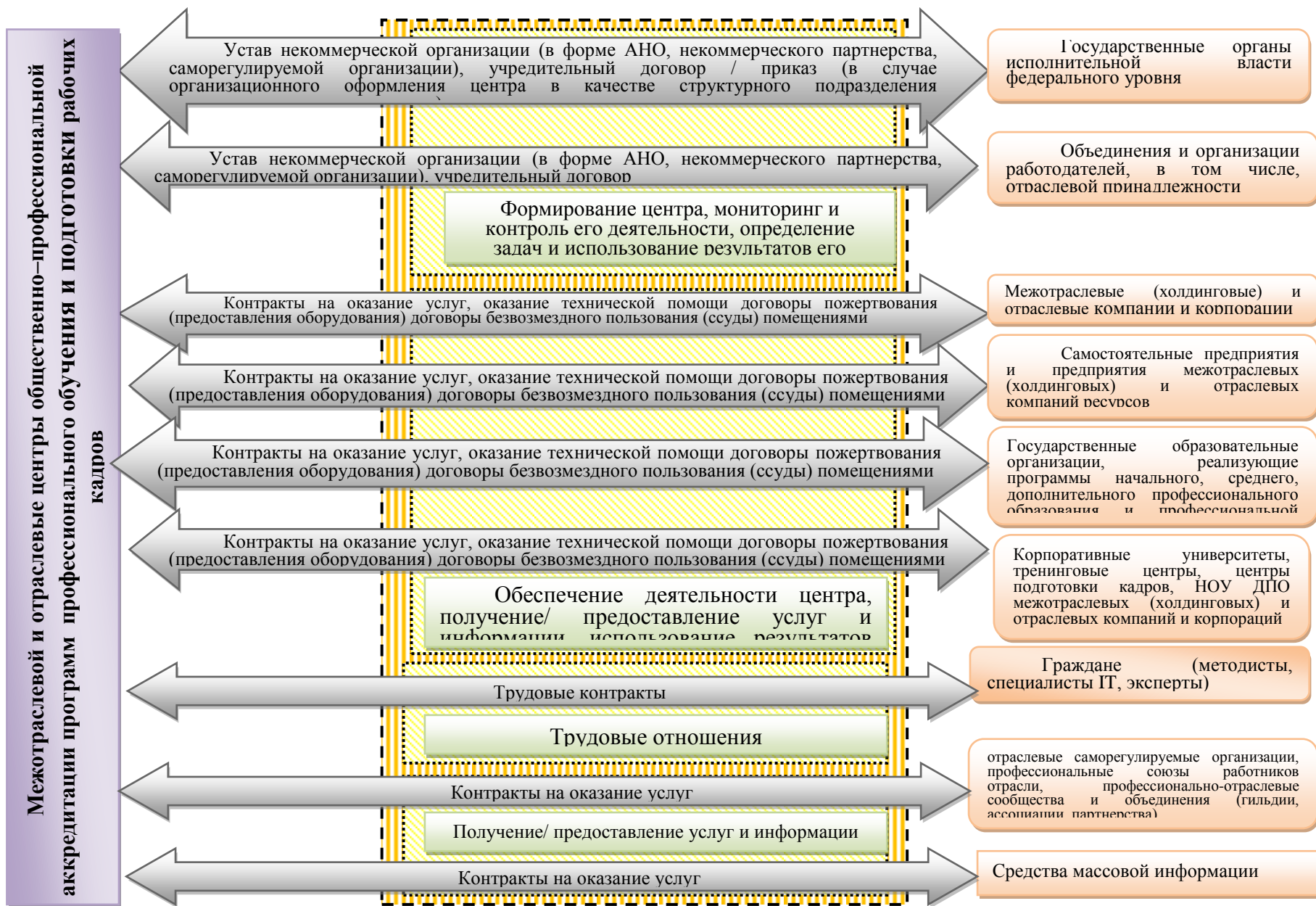


Рис.13. Локальный уровень: Договорные механизмы в национально-отраслевом аспекте (Часть 3. Общественно-государственная аккредитация программ)





Основные процессы, реализуемые сторонами в регионально-отраслевом эшелоне (аспекте) взаимодействия:

- обеспечение партнерских договорных отношений между сторонами взаимодействия;
- взаимное предоставление услуг разновекторной направленности на обоюдовыгодной основе;
- распространение/ внедрение в практику образовательных инноваций;
- формирование и актуализация банка программ ДПО, банка профессиональных модулей, банка квалификационных требований (требований рабочих мест), банка тестовых материалов и т.д.;
- организация мониторинга развития взаимодействия в сфере подготовки рабочих кадров и распространения лучших практик (на основе подготовки совместных публикаций).

Ресурсы, обмен которыми происходит между сторонами в ходе взаимодействия в национально-отраслевом эшелоне (аспекте) на локальном уровне:

- материально-технические;
- финансовые;
- кадровые;
- интеллектуальные (в том числе, информационные);
- система региональных связей как ресурс.

Основные продукты взаимодействия:

- соглашения о сотрудничестве;
- трехсторонние соглашения и договоры о сотрудничестве;
- контракты на выполнение работ, оказание услуг, управление, поставку продукции, оказание технической помощи;
- договоры пожертвования;
- договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями;
- трудовые контракты;
- договоры о наделении полномочиями;
- устав и учредительный договор некоммерческой организации (в форме АНО, ассоциации / союза, объединения юр. лиц, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации, фонда и др.);
- оказанные услуги, в т.ч. экспертные, методические, информационные, сервисные, предоставление помещений и оборудования;
- рекомендации регионального уровня по внедрению в практику образовательных инноваций;
- совместные публикации в открытых информационных ресурсах о состоянии развития взаимодействия в сфере подготовки рабочих кадров и распространения лучших практик.

Ресурсный обмен сторон регионально-отраслевого эшелона (аспекта) взаимодействия:

| <b>Участники взаимодействия и инфраструктурные объекты</b>   | <b>Предмет взаимодействия</b>   | <b>Договорная конструкция (регулятор)</b>   |
|--|---|---|
| <p>государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости<br/>и<br/>объединения и организации работодателей региональной и регионально-отраслевой принадлежности</p> | <p>Сотрудничество в сфере создания условий и регулирования взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров<br/>Информационный обмен</p>   | <p>Соглашение о сотрудничестве</p>  |
| <p>государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости<br/>и<br/>самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний</p>  | <p>Сотрудничество в сфере создания условий и регулирования взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров<br/>Информационный обмен<br/>Обеспечение реализации совместных программ с подведомственными образовательными организациями</p> | <p>Соглашение о сотрудничестве<br/>трехсторонние соглашения и договоры с участием подведомственных образовательных организаций (о социальном партнерстве, на организацию практики и стажировки на производственных площадях, о прохождении оплачиваемой производственной практики, на дополнительную стипендиальную поддержку учащихся, студентов; на кадровую подготовку, организацию переподготовки (повышение квалификации) персонала предприятий; об участии в промежуточной и итоговой аттестации и др.)</p> |
| <p>государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости<br/>и<br/>региональные саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников</p>                 | <p>Сотрудничество в сфере создания условий и регулирования взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров<br/>Информационный обмен</p>   | <p>Соглашение о сотрудничестве</p>  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>предприятий, региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства)</p>  |   |   |
| <p>государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости<br/>и<br/>общественные, международные и иные организации, в том числе общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации регионального уровня в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов</p> | <p>Сотрудничество в сфере создания условий и регулирования взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров<br/>Информационный обмен<br/>Членство в организациях. Принятие совместных решений.</p>   | <p>Соглашение о сотрудничестве<br/>Согласование и утверждение</p>   |
| <p>государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости<br/>и<br/>отраслевые и региональные сегменты национальной системы сертификации квалификаций</p>  | <p>Сотрудничество в сфере создания условий взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров<br/>Информационный обмен<br/>Заказ на сертификацию квалификаций выпускников по программам НПО/СПО, ДПО и профподготовки, безработных граждан, лиц без гражданства, иностранных граждан и др.</p> | <p>Соглашение о сотрудничестве<br/>контракты на оказание услуг</p>  |
| <p>государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости<br/>и<br/>корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций</p>   | <p>Сотрудничество в сфере создания условий взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров<br/>Информационный обмен<br/>Обеспечение реализации совместных программ с подведомственными образовательными организациями</p>   | <p>Соглашение о сотрудничестве<br/>трехсторонние соглашения и договоры с участием подведомственных образовательных организаций (о социальном партнерстве, на организацию практики и стажировки на производственных площадях, о прохождении оплачиваемой производственной практики, на дополнительную стипендиальную поддержку учащихся,</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | студентов; на кадровую подготовку, организацию переподготовки (повышение квалификации) персонала предприятий; об участии в промежуточной и итоговой аттестации и др.)   |
| региональный центр мониторинга рынка труда и государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости | Формирование центра, мониторинг и контроль его деятельности, определение задач и использование результатов его работы  | Устав некоммерческой организации (в форме АНО, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации), учредительный договор / приказ (в случае организационного оформления центра в качестве структурного подразделения подведомственной ПОО или ООВО), положение о центре |
| региональный центр мониторинга рынка труда и объединения и организации работодателей региональной и регионально-отраслевой принадлежности   | Формирование центра, мониторинг и контроль его деятельности, определение задач и использование результатов его работы  | Устав некоммерческой организации (в форме АНО, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации), учредительный договор  |
| региональный центр мониторинга рынка труда и самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний  | Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br>договоры безвозмездного пользования (ссуды)<br>помещениями  |
| региональный центр мониторинга рынка труда и ресурсный центр профессионального образования  | Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br>договоры безвозмездного пользования (ссуды)<br>помещениями  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| региональный центр мониторинга рынка труда и государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки | Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями |
| региональный центр мониторинга рынка труда и межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда  | получение/ предоставление услуг и информации   | Соглашение о сотрудничестве<br>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи   |
| региональный центр мониторинга рынка труда и корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций                     | Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями |
| региональный центр мониторинга рынка труда и кадровые службы предприятий  | получение/ предоставление услуг и информации   | Соглашение о сотрудничестве<br>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи   |
| региональный центр мониторинга рынка труда и рекрутинговые (кадровые) агентства   | получение/ предоставление услуг и информации   | Соглашение о сотрудничестве<br>контракты на оказание услуг  |
| региональный центр мониторинга рынка труда и организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда  | получение/ предоставление услуг и информации   | Соглашение о сотрудничестве<br>контракты на оказание услуг  |
| региональный центр мониторинга рынка труда и учебно-производственные центры предприятий   | получение/ предоставление услуг и информации   | Соглашение о сотрудничестве<br>контракты на оказание услуг  |
| региональный центр мониторинга рынка труда и граждане (методисты, специалисты ИТ, эксперты)   | трудовые отношения   | Трудовые контракты  |
| региональный центр  | Формирование центра,   | Устав   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров<br/>и<br/>государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости</p> | <p>мониторинг и контроль его деятельности, определение задач и использование результатов его работы</p>                       | <p>некоммерческой организации (в форме АНО, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации), учредительный договор / приказ (в случае организационного оформления центра в качестве структурного подразделения подведомственного ПОО или ООВО), положение о центре</p> |
| <p>региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров<br/>и<br/>объединения и организации работодателей региональной и регионально-отраслевой принадлежности</p>  | <p>Формирование центра, мониторинг и контроль его деятельности, определение задач и использование результатов его работы</p>  | <p>Устав некоммерческой организации (в форме АНО, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации), учредительный договор</p>   |
| <p>региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров<br/>и<br/>самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний</p>   | <p>Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра</p> | <p>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br/>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br/>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями</p>  |
| <p>региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров<br/>и<br/>ресурсные центры профессионального образования</p>  | <p>Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра</p> | <p>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br/>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br/>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями</p>  |
| <p>региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров<br/>и<br/>государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного</p>  | <p>Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра</p> | <p>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br/>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br/>договоры безвозмездного пользования (ссуды)</p>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| профессионального образования и профессиональной подготовки   |  | помещениями  |
| региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров<br>и<br>межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров      | получение/<br>предоставление услуг и информации  | Соглашение о сотрудничестве<br>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи  |
| региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров<br>и<br>корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций | Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br>договоры безвозмездного пользования (ссуды)<br>помещениями |
| региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров<br>и<br>организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда                    | получение/<br>предоставление услуг и информации  | Соглашение о сотрудничестве<br>контракты на оказание услуг   |
| региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров<br>и<br>учебно-производственные центры предприятий   | получение/<br>предоставление услуг и информации  | Соглашение о сотрудничестве<br>контракты на оказание услуг   |
| региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров<br>и<br>граждане (методисты, специалисты ИТ, эксперты)   | трудовые отношения   | Трудовые контракты   |
| региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров  | получение/<br>предоставление услуг и информации  | контракты на оказание услуг  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| и<br>средства массовой информации   |   |   |
| <p>Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям</p> <p>и</p> <p>государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости</p> | <p>Формирование центра, определение задач и использование результатов его работы</p> <p>Заказ на сертификацию квалификаций выпускников по программам НПО/СПО, ДПО и профподготовки, безработных граждан, лиц без гражданства, иностранных граждан и др.</p> | <p>Устав некоммерческой организации (в форме АНО, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации), учредительный договор / приказ (в случае организационного оформления центра в качестве структурного подразделения подведомственного ПОО или ООВО), положение о центре</p> <p>Договоры на оказание услуг</p> |
| <p>Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям</p> <p>и</p> <p>объединения и организации работодателей региональной и регионально-отраслевой принадлежности</p>   | <p>Формирование центра, определение задач и использование результатов его работы</p> <p>Информационный обмен</p>  | <p>Устав некоммерческой организации (в форме АНО, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации), учредительный договор</p>   |
| <p>Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям</p> <p>и</p> <p>самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний</p>  | <p>Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра</p> <p>Заказ на сертификацию квалификаций персонала предприятий</p>   | <p>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи</p> <p>договоры пожертвования (предоставления оборудования)</p> <p>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями</p>  |
| <p>Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям</p> <p>и</p> <p>ресурсные центры профессионального образования</p>   | <p>Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра</p> <p>Заказ на сертификацию квалификаций выпускников по программам НПО/СПО, ДПО и профподготовки</p>                             | <p>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи</p> <p>договоры пожертвования (предоставления оборудования)</p> <p>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями</p>  |
| <p>Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям</p> <p>и</p> <p>государственные</p>  | <p>Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра</p>   | <p>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи</p> <p>договоры пожертвования (предоставления</p>   |



|  |  |   |
|--|--|---|
| образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки   | Заказ на сертификацию квалификаций выпускников по программам НПО/СПО, ДПО и профподготовки   | оборудования)<br>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями  |
| Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям<br>и<br>корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций | Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра<br>Заказ на сертификацию квалификаций персонала предприятий | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями |
| Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям<br>и<br>учебно-производственные центры предприятий   | Обеспечение деятельности центра, получение/ предоставление услуг и информации, использование результатов работы центра<br>Заказ на сертификацию квалификаций персонала предприятий | контракты на оказание услуг, оказание технической помощи<br>договоры пожертвования (предоставления оборудования)<br>договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями |
| Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям<br>и<br>граждане (методисты, специалисты ИТ, эксперты)   | трудовые отношения   | Трудовые контракты  |
| Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям<br>и<br>граждане (потребители услуг)   | получение/ предоставление услуг и информации   | контракты на оказание услуг   |
| Центр (центры) оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям<br>и<br>национальная система сертификации квалификаций   | Наделение полномочиями центра, мониторинг и контроль его деятельности, определение задач и использование результатов его работы<br>получение/ предоставление услуг и информации    | Договор о наделении полномочиями<br>Соглашения о сотрудничестве (с элементами системы)<br>контракты на оказание услуг, оказание технической помощи                          |

Схема ресурсных потоков (включая информационные и финансовые) для регионально-отраслевого эшелона локального уровня взаимодействия представлена на **Рис. 14, 15, 16,17.**

Рис.14. Локальный (функциональный) уровень: Договорные механизмы в регионально-отраслевом аспекте (Часть 1. Прямой ресурсный обмен)

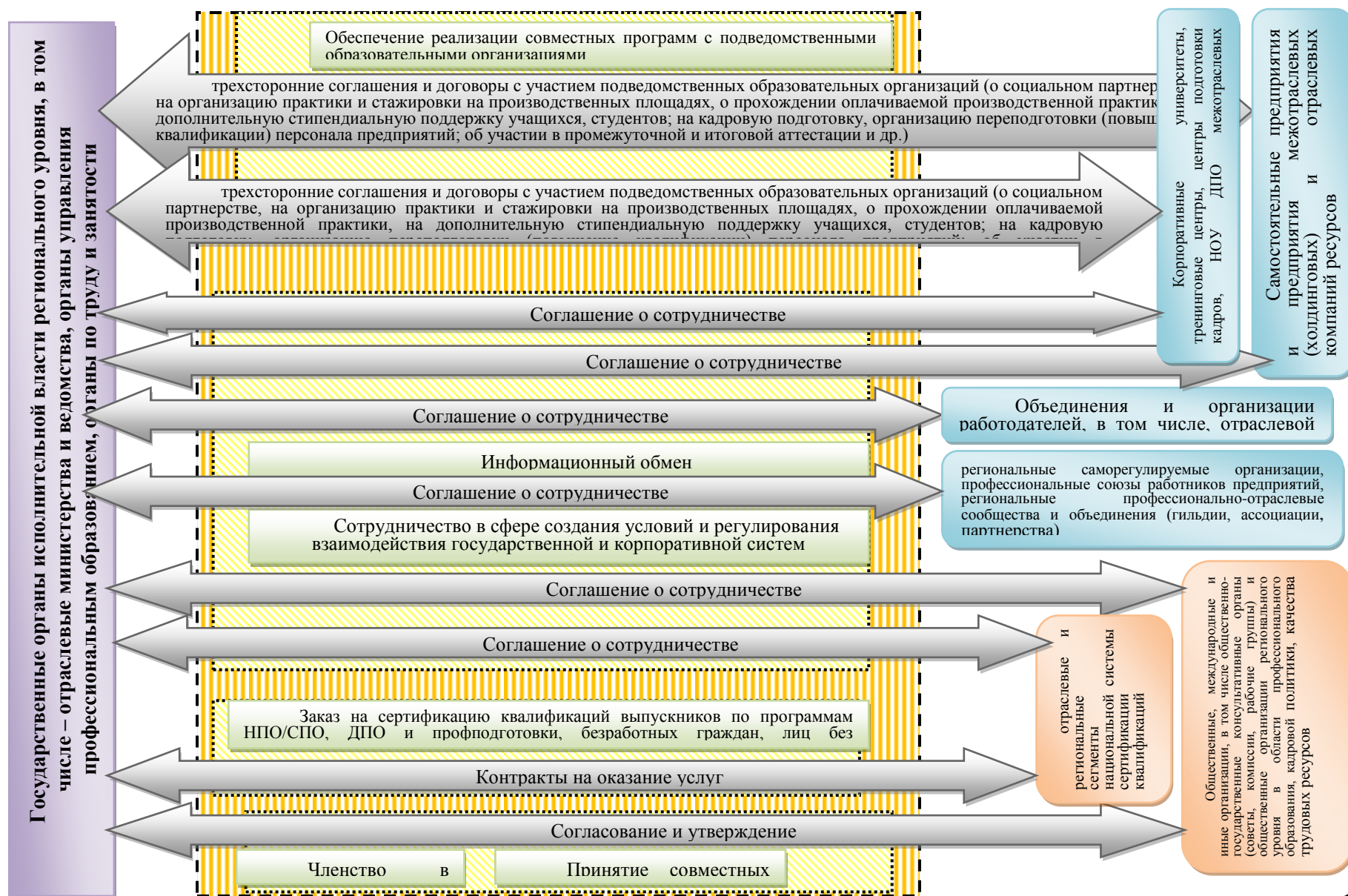


Рис.15. Локальный (функциональный) уровень: Договорные механизмы в регионально-отраслевом аспекте (Часть 2. Мониторинг рынка труда)

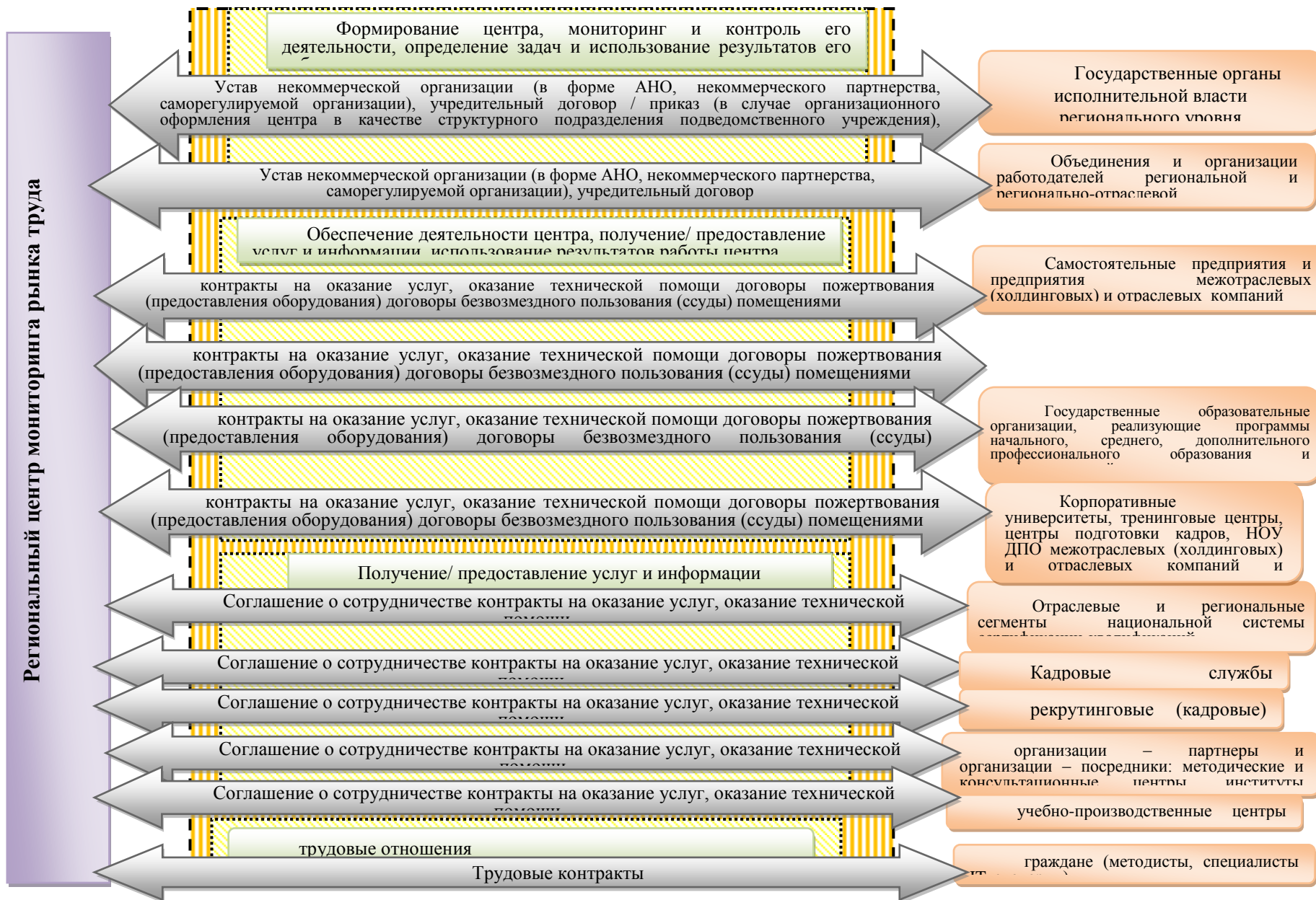


Рис.16. Локальный (функциональный) уровень: Договорные механизмы в регионально-отраслевом аспекте (Часть 3. Профессионально-общественная аккредитация программ)

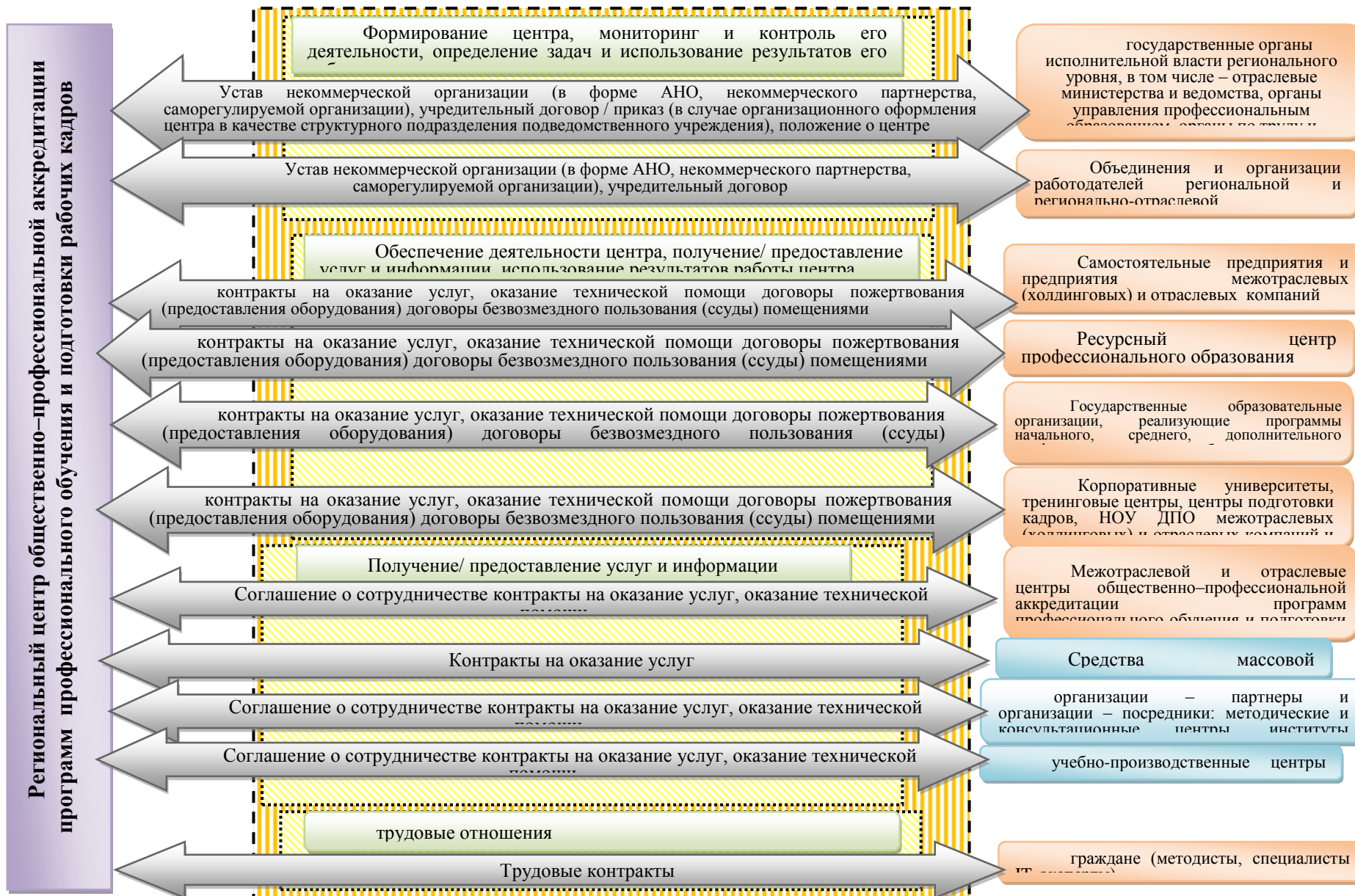
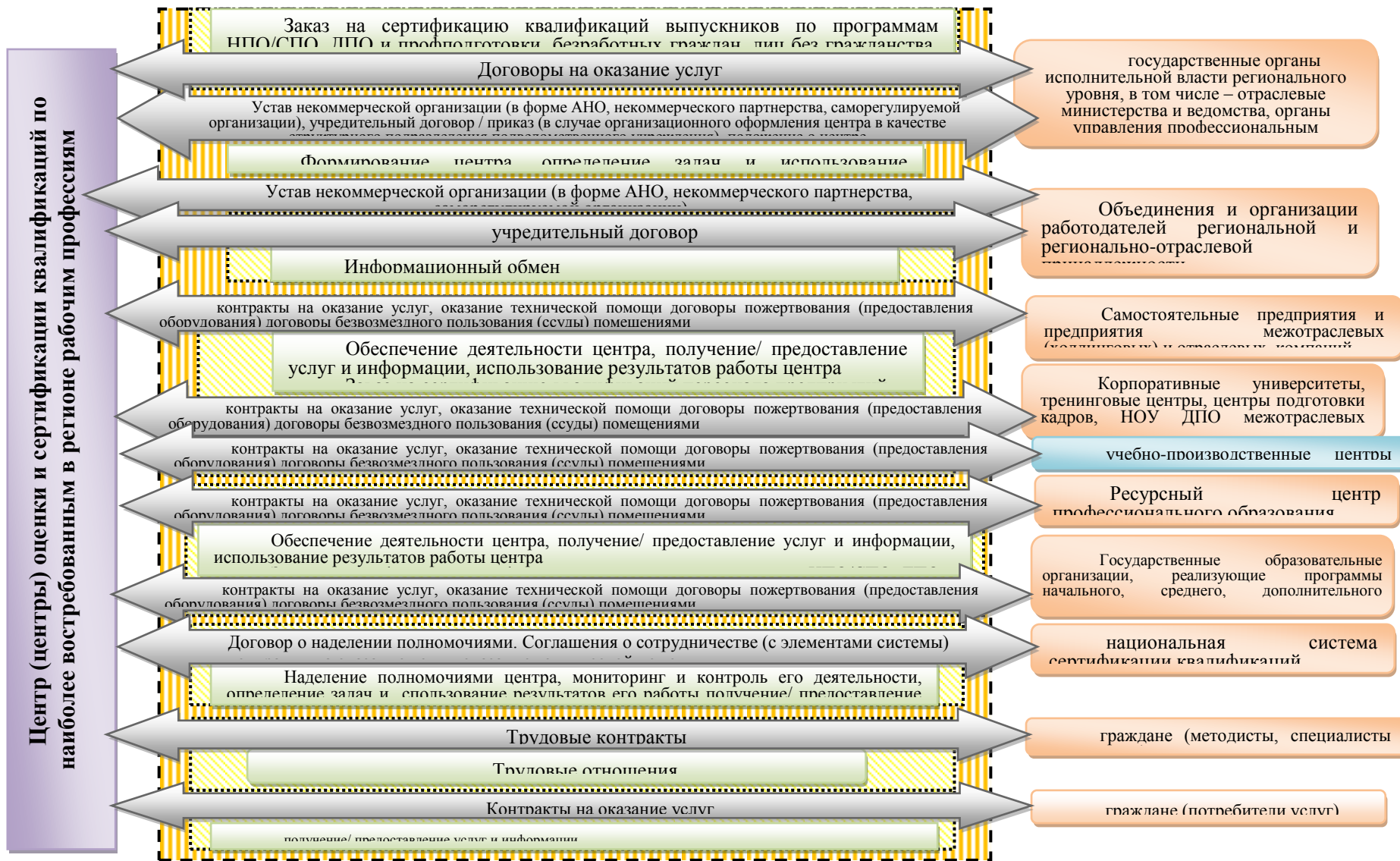


Рис.17. Локальный (функциональный) уровень: Договорные механизмы в регионально-отраслевом аспекте (Часть 3. Оценка и сертификация квалификаций)



Основные процессы, реализуемые сторонами в межсубъектном эшелоне (аспекте) взаимодействия:

- обеспечение партнерских договорных отношений между сторонами взаимодействия;
- взаимное предоставление услуг разновекторной направленности на обоюдовыгодной основе;
- реализация теоретических модулей совместных программ ДПО (общепрофессиональной части программ) в государственном ПОО или ООВО, а модулей, содержащих производственную практику и профессиональную подготовку под рабочие места, - в учебных центрах компаний;
- организация практического обучения специалистов компаний на эксклюзивном оборудовании, установленном в ресурсном центре профессионального образования;
- разработка гибких модульных программ (учебных модулей и соответствующих УМК), позволяющих формировать программы переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и технических специалистов предприятий различной продолжительности в зависимости от целей обучения;
- реализация комплексных программ по развитию компетенций работников предприятия, предусматривающих сочетание обучающих мероприятий и неформальные (неаудиторные) методы работы: стажировки, наставничество (коучинг) и т.п.;
- совместная разработка курсов e-learning для выстраивания комплексных программ смешанного обучения (сочетание очного обучения с дистанционным на основе e-learning);
- организация подготовки преподавателей/ администраторов ОУ на базе УЦ предприятия по вопросам стратегического и технологического развития компании, формирования корпоративной культуры и т.д.;
- проведение стажировок преподавателей ОУ на базе предприятий;
- организация методической подготовки преподавателей УЦ (тренеров, коучей) на базе ПОО и ООВО («тренинги тренеров»);
- распространение/ внедрение в практику образовательных инноваций;
- формирование и актуализация банка программ ДПО, банка профессиональных модулей, банка квалификационных требований (требований рабочих мест), банка тестовых материалов и т.д.;
- обеспечение деятельности совместных методических советов по вопросам подготовки рабочих кадров;
- организация на базе учебных структур компаний при участии представителей государственных ПОО и ООВО подготовки руководителей предприятий / компаний по вопросам изучения и распространения опыта бизнес-структур, выстраивающих интегрированную, сквозную систему подготовки кадров – от школы до послевузовского образования;

– проведение совместных исследований по актуальным вопросам развития взаимодействия.

– организация мониторинга развития взаимодействия в сфере подготовки рабочих кадров и распространения лучших практик (на основе подготовки совместных публикаций).

Ресурсы, обмен которыми происходит между сторонами в ходе взаимодействия в национально-отраслевом эшелоне (аспекте) на локальном уровне:

- материально-технические;
- финансовые;
- кадровые;
- интеллектуальные (в том числе, информационные);
- система межсубъектных связей как ресурс.

Основные продукты взаимодействия:

- соглашения о сотрудничестве;
- трехсторонние соглашения и договоры о сотрудничестве;
- соглашение о совместной деятельности;
- договоры о долгосрочном взаимном сотрудничестве;
- контракты на выполнение работ, оказание услуг, управление, поставку продукции, оказание технической помощи;
- договоры пожертвования;
- договоры безвозмездного пользования (ссуды) помещениями;
- договоры безвозмездного пользования (ссуды) учебно-производственным оборудованием;
- договоры коммерческой концессии (франчайзинга) на продукты и услуги деятельности в сфере подготовки рабочих кадров;
- трудовые контракты;
- устав и учредительный договор некоммерческой организации (в форме АНО, ассоциации / союза, объединения юр. лиц, некоммерческого партнерства, саморегулируемой организации, фонда и др.);
- оказанные услуги, в т.ч. экспертные, методические, информационные, сервисные, предоставление помещений и оборудования;
- рекомендации федерального и отраслевого уровней по внедрению в практику образовательных инноваций;
- совместные публикации в открытых информационных ресурсах о состоянии развития взаимодействия в сфере подготовки рабочих кадров и распространения лучших практик.

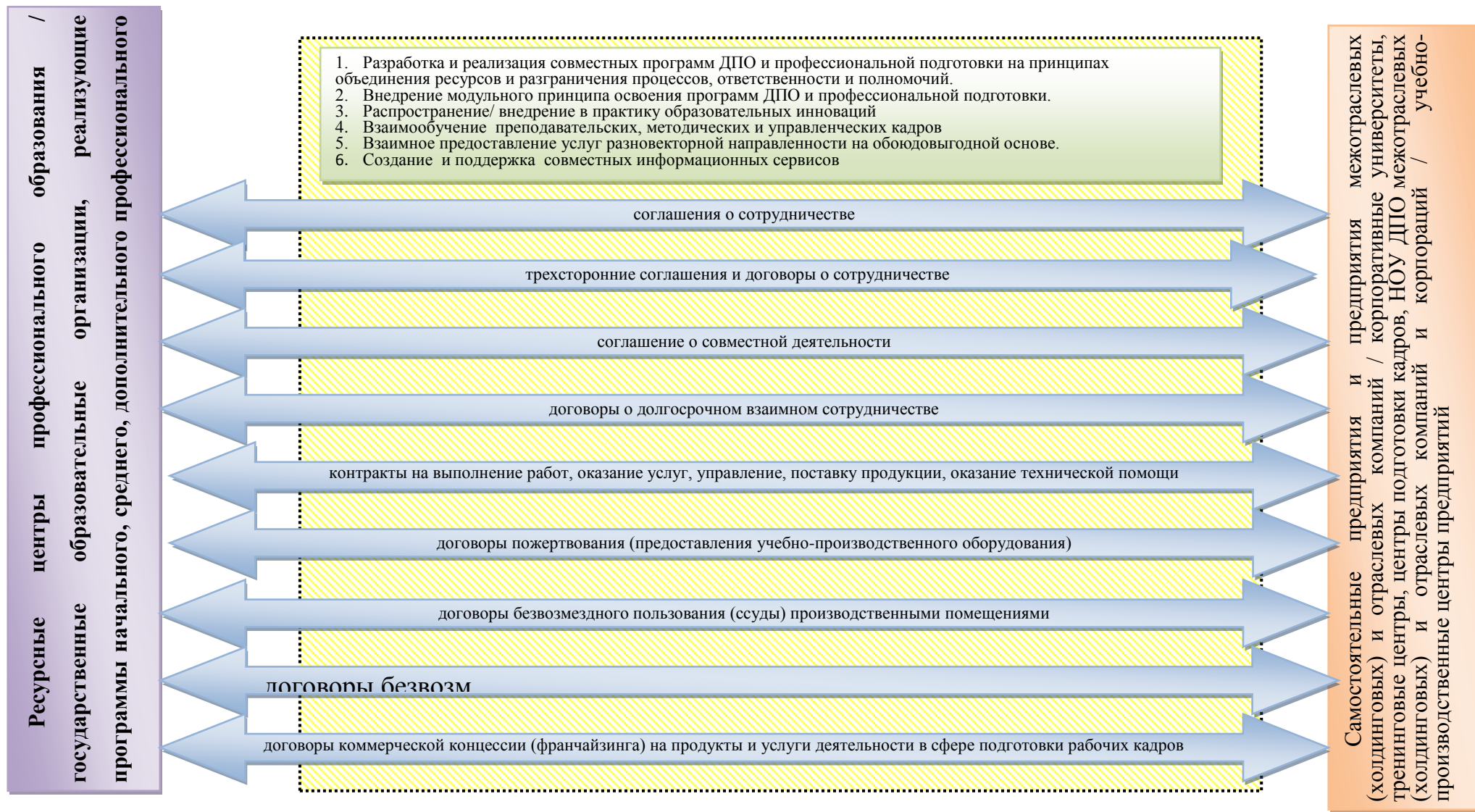
Ресурсный обмен сторон межсубъектного эшелона (аспекта) взаимодействия:

| Участники взаимодействия   | Предмет взаимодействия   | Договорная конструкция (регулятор)   |
|--|--|--|
| <p>ресурсные центры профессионального образования / государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки и самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний / корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций / учебно-производственные центры предприятий</p> | <p>Разработка и реализация совместных программ ДПО и профессиональной подготовки на принципах объединения ресурсов и разграничения процессов, ответственности и полномочий.<br/> Внедрение модульного принципа освоения программ ДПО и профессиональной подготовки.<br/> Распространение/ внедрение в практику образовательных инноваций<br/> Взаимообучение преподавательских, методических и управленческих кадров<br/> Взаимное предоставление услуг разновекторной направленности на обоюдовыгодной основе.<br/> Создание и поддержка совместных информационных сервисов</p> | <p>соглашения о сотрудничестве<br/> трехсторонние соглашения и договоры о сотрудничестве<br/> соглашение о совместной деятельности<br/> договоры о долгосрочном взаимном сотрудничестве<br/> контракты на выполнение работ, оказание услуг, управление, поставку продукции, оказание технической помощи<br/> договоры пожертвования (предоставления учебно-производственного оборудования)<br/> договоры безвозмездного пользования (ссуды) производственными помещениями<br/> договоры безвозмездного пользования (ссуды) учебно-производственным оборудованием<br/> договоры коммерческой концессии (франчайзинга) на продукты и услуги деятельности в сфере подготовки рабочих кадров</p> |

Схема ресурсных потоков (включая информационные и финансовые) для межсубъектного эшелона локального уровня взаимодействия представлена на **Рис.18**.



Рис.18. Локальный (функциональный) уровень: Договорные механизмы в межсубъектном аспекте



## **2.7. Мониторинг эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.**

### **2.7.1. Индикаторы эффективности взаимодействия субъектов.**

Для организации мониторинга эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров целесообразно использование совокупности индикаторов, соответствующих целям и направлениям взаимодействия основных групп участников и их партнеров. Под индикаторами взаимодействия в настоящей модели понимаются характеристики системы взаимодействия субъектов, которые позволяют оценить ее состояние с точки зрения реализации функциональных задач взаимодействия и стратегических приоритетов развития. Качественные индикаторы фиксируют наличие или отсутствие определенных характеристик и процессов, количественные – меру или степень их выраженности.

Все индикаторы эффективности взаимодействия субъектов можно дифференцировать на *результативные*, характеризующие те или иные результаты взаимодействия, и *процессуальные*, которые отражают состояние процедур и условий взаимодействия. В соответствии с теорией управления сетями, качество сетевого взаимодействия оценивается по таким параметрам как: *теснота связей* (измеряется количеством контактов или сделок за определенный период времени); *устойчивость связей* (определяется как степень институционализации взаимодействия и его воспроизводимость). Одним из действенных инструментов косвенного управления (регулирования) деятельностью субъектов взаимодействия выступает также индикативное планирование, т.е. планирование *целевых значений индикаторов*, выполнение которых в дальнейшем проверяется. Как показано во многих исследованиях, сам факт использования заданной совокупности индикаторов и алгоритмов интерпретации их значений, а также установленных целевых значений индикаторов, может оказывать формирующее воздействие на администрацию и персонал государственных образовательных организаций и создаваемых в рамках взаимодействия инфраструктурных объектов (центров), стимулируя соответствующие направления и приоритеты развития их деятельности.

Количественные и качественные индикаторы актуального состояния и развития взаимодействия основных субъектов взаимодействия предназначены для минимизации возможных рисков, которые возникают в процессе развития, и принятия эффективных стратегических и тактических управленческих решений.

| Эшелон                 | Уровень                              | Индикаторы эффективности взаимодействия  |
|------------------------|--------------------------------------|--|
| национально-отраслевой | стратегический                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Количество федеральных проектов и программ в области межсистемного взаимодействия, запущенных к исполнению в текущем году</li> <li>2. Количество отраслевых проектов и программ в области межсистемного взаимодействия, согласованных к исполнению в текущем году</li> <li>3. Количество корпоративных проектов и программ в области межсистемного взаимодействия, согласованных к исполнению в текущем году</li> <li>4. Доля рабочих профессий, по которым в текущем году произведено обновление требований в соответствии с актуальной профессионально-квалификационной структурой промышленных отраслей Российской Федерации и современными технологическими процессами, отраженных в регулярно издаваемых и корректируемых отраслевых и федеральных перечнях рабочих профессий, в том числе перечнях профессий профессиональной подготовки</li> <li>5. Количество профессиональных стандартов, разработанных в текущем году на основе межсистемного взаимодействия</li> <li>6. Доля профессий НПО и специальностей СПО, по которым в текущем году произведено обновление образовательных стандартов на основе межсистемного взаимодействия</li> <li>7. Сформированные государственно-отраслевые информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсистемного взаимодействия (да/нет)</li> <li>8. Сформированные государственно-корпоративные информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсистемного взаимодействия (да/нет)</li> </ol> |
| национально-отраслевой | инфраструктурный (институциональный) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформированные межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального и отраслевого уровней в сфере непрерывного профессионального образования, качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и с привлечением потенциала общероссийских организаций по труду и занятости населения (да/нет)</li> <li>2. Созданные межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда (да/нет)</li> </ol>  |

|                        |                            |   |
|------------------------|----------------------------|---|
|                        |                            | <p>3. Созданные межотраслевой и отраслевые центры общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров (да/нет)</p> <p>4. Сформированные межотраслевой и отраслевые информационные сервисы, обеспечивающие размещение в электронных сетях и актуализацию доступной и понятной для граждан информации о перспективных потребностях экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных программ профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров, условиях приема и обучения (да/нет)</p>  |
| национально-отраслевой | локальный (функциональный) | <p>1. Количество действующих отраслевых центров мониторинга рынка труда (нарастающим итогом)</p> <p>2. Совокупные объемы финансовых средств, полученные в текущем году межотраслевыми и отраслевыми центрами мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям</p> <p>3. Количество действующих отраслевых центров общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров (нарастающим итогом)</p> <p>4. Количество образовательных программ НПО, СПО и ДПО, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию в межотраслевом и отраслевых центрах общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров</p> <p>5. Совокупные объемы финансовых средств, полученные в текущем году межотраслевыми и отраслевыми центрами мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям</p> |
| регионально-отраслевой | стратегический             | <p>1. Количество региональных проектов и программ в области межсетевого взаимодействия, запущенных к исполнению в текущем году</p> <p>2. Количество регионально-корпоративных проектов и программ в области межсетевого взаимодействия, согласованных к исполнению в текущем году</p> <p>3. Доля реализуемых в регионе образовательных программ начального профессионального образования, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию на основе межсистемного взаимодействия</p> <p>4. Доля реализуемых в регионе образовательных программ среднего профессионального образования, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию на основе</p>  |

межсистемного взаимодействия

5. Доля реализуемых в регионе образовательных программ дополнительного профессионального образования, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию на основе межсистемного взаимодействия

6. Доля организаций на территории субъекта РФ, реализующих программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки, прошедших в текущем году процедуры общественно-государственной оценки их деятельности со стороны работодателей и других потребителей результатов образования.

7. Доля ПОО и ООВО на территории субъекта РФ, реализующих программы дополнительного профессионального образования и ППО, прошедших в текущем году процедуры общественно-государственной оценки их деятельности со стороны работодателей и других потребителей результатов образования.

8. Доля центров внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ, реализующих программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки, прошедших в текущем году процедуры общественно-государственной оценки их деятельности со стороны работодателей и других потребителей результатов образования.

9. Количество лиц, завершивших обучение по программам ДПО или профессиональной подготовки в ПОО и ООВО на территории субъекта РФ, успешно прошедших процедуры оценки и сертификации квалификаций в текущем году

10. Количество лиц, завершивших обучение по программам ДПО или профессиональной подготовки в центрах внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ, успешно прошедших процедуры оценки и сертификации квалификаций в текущем году

11. Количество лиц, завершивших обучение по совместным программам ДПО или профессиональной подготовки в ПОО и ООВО и центрах внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ, успешно прошедших процедуры оценки и сертификации квалификаций в текущем году

12. Доля центров внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ, участвовавших в текущем году конкурсе на размещение государственного (целевого по заказам служб занятости) заказа на подготовку рабочих кадров

13. Доля ПОО и ООВО на территории субъекта РФ, участвовавших в текущем году конкурсе на размещение государственного (целевого по заказам служб занятости) заказа на подготовку рабочих кадров

14. Сформированные регионально-отраслевые информационные ресурсы, сопровождающие процессы

|                        |                                      |   |
|------------------------|--------------------------------------|---|
|                        |                                      | межсетевого взаимодействия (да/нет)   |
| регионально-отраслевой | инфраструктурный (институциональный) | <p>1. Сформированные межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии регионального уровня по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального и отраслевого уровней в сфере непрерывного профессионального образования, качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и с привлечением потенциала общероссийских организаций по труду и занятости населения (да/нет)</p> <p>2. Созданный региональный центр мониторинга рынка труда (да/нет)</p> <p>3. Созданный региональный центр общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров (да/нет)</p> <p>4. Созданные центры оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям (да/нет)</p> <p>5. Сформированный региональный информационный сервис, обеспечивающий размещение в электронных сетях и актуализацию доступной и понятной для граждан информации о перспективных потребностях региональной экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных программ профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров, условиях приема и обучения (да/нет)</p> |
| регионально-отраслевой | локальный (функциональный)           | <p>1. Количество граждан из числа выпускников по программам НПО/СПО, ДПО и профподготовки, безработных граждан, лиц без гражданства, иностранных граждан и др, успешно прошедших в текущем году процедуры оценки и сертификации квалификаций по заказу государственных органов исполнительной власти регионального уровня, в том числе – органов управления профессиональным образованием, органов по труду и занятости.</p> <p>2. Объемы финансовых средств, полученные в текущем году региональным центром мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям</p> <p>3. Количество действующих отраслевых центров общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров (нарастающим итогом)</p> <p>4. Количество образовательных программ НПО, СПО и ДПО, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию в региональном центре общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального</p>   |

|               |                |   |
|---------------|----------------|---|
|               |                | <p>обучения и подготовки рабочих кадров</p> <p>5. Объемы финансовых средств, полученные в текущем году региональным центром мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям</p> <p>6. Количество действующих на территории субъекта РФ центров оценки и сертификации квалификаций (нарастающим итогом)</p> <p>7. Количество граждан, успешно прошедших в текущем году процедуры оценки и сертификации квалификаций в действующих на территории субъекта РФ центрах оценки и сертификации квалификаций</p> <p>8. Количество граждан из числа персонала предприятий, успешно прошедших в текущем году процедуры оценки и сертификации квалификаций по заказу предприятий в действующих на территории субъекта РФ центрах оценки и сертификации квалификаций</p>   |
| межсубъектный | стратегический | <p>1. Количество совместных проектов и программ в области межсубъектного взаимодействия, запущенных к исполнению ПОО и ООВО и центрами внутрифирменной подготовки в текущем году</p> <p>2. Количество совместных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных ПОО и ООВО и центрами внутрифирменной подготовки в текущем году</p> <p>3. Количество лиц из числа выпускников государственных ПОО и ООВО, прошедших в текущем году обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных ПОО и ООВО и центрами внутрифирменной подготовки.</p> <p>4. Количество лиц из числа персонала предприятий, прошедших в текущем году обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных ПОО и ООВО и центрами внутрифирменной подготовки.</p> <p>5. Количество лиц, прошедших в текущем году по направлениям служб занятости обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных ПОО и ООВО и центрами внутрифирменной подготовки.</p> <p>6. Сформированные общие (на уровне организаций) информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсубъектного взаимодействия (да/нет)</p> |
| межсубъект    | инфраструкт    | <p>1. Сформированные рабочие группы по выработке</p>  |

|               |                               |   |
|---------------|-------------------------------|---|
| ктный         | урный<br>(институциональный)  | <p>совместных решений в области разработки и реализации совместных программ ДПО, взаимообучения педагогических и методических кадров, создания и поддержки совместных информационных сервисов и др. (да/нет)</p> <p>2. Сформированные совместные комиссии по аттестации лиц, прошедших обучение по программам ДПО в рамках совместных программ (экзаменационно-аттестационные центры) (да/нет)</p> <p>3. Созданные некоммерческие организации в области подготовки рабочих кадров (центры дистанционного обучения, малые предприятия, учебные фирмы и др.) (да/нет)</p>   |
| межсубъектный | локальный<br>(функциональный) | <p>1. Доля доходов, полученных государственной ПОО или ООВО от реализации услуг разновекторной направленности по договорам с центрами внутрифирменной подготовки предприятий</p> <p>2. Доля реализуемых совместных программ ДПО и профессиональной подготовки из общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным ПОО или ООВО</p> <p>3. Количество лиц из числа персонала предприятий, обученных в текущем году по совместным программам ДПО и профессиональной подготовки</p> <p>4. Количество лиц из числа выпускников государственного ПОО или ООВО, обученных в текущем году по совместным программам ДПО и профессиональной подготовки</p> <p>5. Количество совместных программ ДПО и профессиональной подготовки, реализация теоретических модулей которых (общепрофессиональной части программ) осуществляется в государственном образовательном ПОО или ООВО, а модулей, содержащих производственную практику и профессиональную подготовку под рабочие места - в учебных центрах компаний</p> <p>6. Количество совместных программ ДПО и профессиональной подготовки, предусматривающих организацию практического обучения специалистов компаний на эксклюзивном оборудовании, установленном в ресурсном центре профессионального образования</p> <p>7. Доля совместно разработанных гибких модульных программ (учебных модулей и соответствующих УМК), позволяющих формировать программы переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и технических специалистов предприятий различной продолжительности в зависимости от целей обучения, от общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным ПОО или ООВО</p> <p>8. Доля совместно разработанных и реализованных комплексных программ по развитию компетенций работников предприятия, предусматривающих сочетание обучающих мероприятий и неформальные (неаудиторные) методы работы</p> |



|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>(стажировки, наставничество (коучинг) и т.п.), от общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным ПОО или ООВО</p> <p>9. Доля совместно разработанных курсов e-learning для выстраивания комплексных программ смешанного обучения (сочетание очного обучения с дистанционным на основе e-learning), от общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным ПОО или ООВО</p> <p>10. Количество подготовленных преподавателей/администраторов государственного ПОО или ООВО на базе центров внутрифирменной подготовки предприятий по вопросам стратегического и технологического развития компании, формирования корпоративной культуры и т.д.</p> <p>11. Количество преподавателей государственного ПОО или ООВО, прошедших стажировку в текущем году на базе предприятий;</p> <p>12. Количество преподавателей (тренеров, коучей) центров внутрифирменной подготовки предприятий, прошедших методическую подготовку на базе государственного ПОО или ООВО («тренинги тренеров»)</p> <p>13. Совместно сформированные: банк программ ДПО, банк профессиональных модулей, банк квалификационных требований (требований рабочих мест), банк тестовых материалов (да/нет)</p> <p>14. Сформированные совместные методические советы по вопросам подготовки рабочих кадров (да/нет)</p> <p>15. Количество подготовленных в текущем году на базе учебных структур компаний при участии представителей государственных ПОО и ООВО руководителей предприятий / компаний по вопросам изучения и распространения опыта бизнес-структур, выстраивающих интегрированную, сквозную систему подготовки кадров – от школы до послевузовского образования</p> |
|--|--|---|

### **2.7.2. Организация мониторинга эффективности взаимодействия субъектов.**

Мониторинг эффективности взаимодействия субъектов предусматривает проведение регулярных исследований удовлетворенности субъектов взаимодействия совместной деятельностью и достигнутыми результатами с использованием социологических методов исследования: опросов, фокус-групп и других методик изучения мнения и оценок участников и партнеров взаимодействия.

В зависимости от целей сбора информации можно выделить стандартный, расширенный и углубленный вариант мониторинга

эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.

*Стандартный вариант мониторинга* применяется для оперативной оценки состояния взаимодействия. Задача стандартного варианта, кроме фиксации актуального состояния, заключается в том, чтобы выявить динамику развития/сворачивания взаимодействия на основе периодических замеров. Кроме того, использование стандартных статистических показателей должно обеспечить сопоставимость (однородность, типичность) данных, что позволит проводить межрегиональные и межотраслевые сравнения, агрегировать данные для оценки взаимодействия на уровне федеральных округов и т.д.

*Расширенный вариант мониторинга* позволяет получить более масштабную, объективную информацию, выявить причины тех или иных отклонений. В этом случае статистические показатели дополняются данными опроса различных целевых групп участников и партнеров (работодателей, граждан, экспертов и т.д.). Обращение к непосредственным участникам взаимодействия дает возможность оценить степень формальности (реальности) участия партнеров во взаимодействии. Другая задача расширенного варианта – оценить перспективы развития взаимодействия на отраслевом и/или региональном уровне. Достаточно трудоемкие (затратные) опросные методики целесообразно использовать с периодичностью в 2-3 года.

Необходимость в использовании *углубленного варианта мониторинга* возникает в случае идентификации негативного состояния и/или недостаточной динамики развития взаимодействия субъектов (в случае, если не достигаются заявленные целевые значения индикаторов эффективности взаимодействия). Для выявления возникших проблем взаимодействия и их причин необходимо дополнительно провести серию углубленных экспертных интервью с представителями бизнеса, образования и власти, профессионального сообщества, а также с рядом независимых наблюдателей, аналитиков. Одним из приемлемых форматов для этого выступают фокус-группы.

Организация мониторинга взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров требует решения ряда организационно-управленческих задач. Необходимо определить организационные единицы, за которыми будет закреплена ответственность предоставления данных для мониторинга взаимодействия субъектов. Логичным представляется возложить эти функции на создаваемые центры мониторинга рынка труда, поскольку именно там собирается статистика и другая информация о состоянии взаимодействия. Для проведения мониторинга эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров необходимы программа мониторинга, перечень мониторинговых показателей (стандартный, расширенный и углубленный), инструментарий мониторинга, включающий в себя заполняемые формы, анкеты и опросники для социологических

обследований и т.д. Необходимо также, чтобы форматы и содержание методических материалов были одинаковыми для всех отраслей и регионов. При таком подходе обеспечивается возможность корректного сопоставительного анализа.

Для проведения социологических опросов необходимы подготовленные специалисты, умеющие рассчитать объем выборки исследования, необходимый для получения достоверной информации, владеющие методами сбора, хранения и первичного анализа информации.

Социологические опросы и структурированные интервью (расширенный и углубленный варианты мониторинга взаимодействия) требуют определенных финансовых затрат. Как правило, смета мониторингового исследования, в котором используется стандартный инструментарий, включает в себя затраты на следующие виды деятельности:

- тиражирование инструментария исследования (анкет, опросников, инструкций для интервьюеров);
- оплата проведения инструктажей интервьюеров до начала опроса, консультаций в ходе опроса;
- оплата работы интервьюеров;
- оплата командировочных расходов интервьюеров в случае, когда необходим опрос в отдаленных территориях;
- оплата подготовки анкет, ввода данных и компьютерной обработка мониторинговых данных;
- оплата аналитической работы по интерпретации полученных результатов и составления отчета социологического исследования.

Для обработки мониторинговых данных понадобятся следующие компьютерные программы: SPSS\PS+ (Statistical Packet for Social Survey), Microsoft Access, Microsoft Excel. По мере накопления мониторинговой информации на протяжении ряда лет, целесообразно формирование электронного архива, обеспечивающего сохранность и доступность накопленной информации. Такой архив может быть организован, в частности, с помощью электронных носителей, каждый из которых содержит результаты исследования за один год.

По результатам обработки и интерпретации мониторинговых данных принимаются управленческие решения на всех уровнях взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.

## **2.8. Регламенты по приоритетным направлениям взаимодействия для применения модели в субъектах Российской Федерации**

Модель взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров подробно описывает 23 направления взаимодействия, при этом 7 из них на основании проведенного в 2011 году опроса выделены представителями работодателей по 4

высокотехнологичным отраслям (авиастроение, атомная энергетика, автомобилестроение, железнодорожный транспорт) в качестве приоритетных:

- взаимодействие в осуществлении профессионально-общественной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов (инфраструктурный уровень);
- совместная разработка оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций лиц, прошедших обучение по программам повышения квалификации /переподготовки рабочих кадров (функциональный уровень);
- создание профессионально-общественной организации (или аттестационной комиссии) по аккредитации образовательных программ (функциональный уровень);
- организация подготовки преподавателей/ администраторов ПОО на базе УЦ предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и др. (функциональный уровень);
- создание совместных методических советов по вопросам подготовки рабочих кадров (функциональный уровень);
- совместная реализация функции мониторинга потребностей в обучении рабочих кадров и специалистов предприятия/ компании/ корпорации (инфраструктурный уровень);
- взаимодействие в организации и осуществлении сертификации выпускников и персонала компаний (разработка контрольно-измерительных материалов, подготовка экспертов, аттестация рабочих мест для проведения сертификации, участие в процедурах оценки и т.д.) (стратегический и инфраструктурный уровни).

Для целей практического применения модели в субъектах Российской Федерации были разработаны регламенты по отобраным 7 направлениям взаимодействия, к которым были разработаны и прошли юридическую экспертизу обеспечивающие примерные нормативные и методические документы (**Приложения №№1-7**). Регламенты прошли в 2012 году успешную апробацию на базе 14 субъектов Российской Федерации: Республика Татарстан, Республика Коми; Забайкальский край, Краснодарский край, Владимирская область, Иркутская область, Нижегородская область, Новосибирская область, Сахалинская область, Свердловская область, Смоленская область, Тамбовская область, Ульяновская область, Ярославская область.

**1. Регламент разработки оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций лиц, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, в условиях взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров** содержит требования к процессу и результатам совместной деятельности образовательных организаций и внутрифирменных

структур обучения на этапе оценки освоения программ дополнительного профессионального образования.

Предметом регулирования выступает последовательность процедур и действий субъектов взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров по разработке компетентностно - ориентированных оценочных материалов.

Регламент устанавливает порядок разработки оценочных материалов, требования к структуре, содержанию и оформлению, а также процедурам экспертизы и согласования комплектов компетентностно - ориентированных оценочных средств.

Представлена организационная структура и примерное распределение полномочий в совместной деятельности субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров, организационно-управленческих структур предприятия – заказчика кадров (работодателя).

Указанные подходы применимы к разработке измерительных средств для процедур оценки и сертификации квалификаций на основе профессиональных стандартов.

В Приложениях к документу содержатся:

- Руководство по разработке оценочных материалов для оценки компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности (не подлежит юридической экспертизе);
- Макет Комплекта компетентностно - ориентированных оценочных средств для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональному модулю (не подлежит юридической экспертизе);
- Перечень нормативных документов, регулирующих различные аспекты разработки оценочных материалов для оценки образовательных результатов по программам дополнительного профессионального образования (не подлежит юридической экспертизе).

**2. Регламент создания отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов в условиях взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров** содержит требования к процессу и результатам совместной деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, и региональных (региональных отраслевых) объединений работодателей, организаций работодателей, торгово-промышленных палат, имеющих свои предприятия на территории субъекта Российской Федерации межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций на регионально-отраслевом уровне по созданию и нормативно-регламентирующему обеспечению деятельности регионального сегмента системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Предметом регулирования выступает последовательность процедур и действий субъектов взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров по формированию структур по областям профессиональной деятельности (видам экономической деятельности), уполномоченных проводить профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ, по организационно-методическому обеспечению процедур, обучению экспертов, формированию единой информационной базы данных аккредитованных программ.

В качестве основной переговорной площадки между субъектами взаимодействия и одновременно центра принятия решений предлагается использовать уже действующий в субъекте Российской Федерации общественный совет или иной коллективный орган по кадровой политике, в компетенцию которого входят стратегические вопросы развития подготовки кадров.

Предлагаются формы организационных структур, уполномоченных проводить профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ, в различных вариантах – некоммерческая организация, отбираемая и наделяемая полномочиями субъектами взаимодействия из уже действующих или создаваемая, и создаваемый общественный орган (комиссия) без образования юридического лица.

В Приложениях к документу содержатся:

- Положение о формировании региональной системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования;
- Примерное положение об отраслевой аккредитационной комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования;
- Примерный устав АНО «Отраслевой аккредитационный центр».

**3. Регламент осуществления профессионально-общественной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов в условиях взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров** содержит требования к процессу и результатам совместной деятельности субъектов взаимодействия на регионально-отраслевом и локальном уровнях по согласованию, обеспечению и реализации порядка и процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Условием реализации Регламента является наличие в субъекте Российской Федерации сформированной региональной системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования (разработаны и утверждены положение о системе, определены уполномоченные структуры, согласованы и действуют механизмы совместного принятия решений по вопросам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ).

Регламент устанавливает порядок обеспечения и реализации процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, регулирует процессы учета результатов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ при проведении государственной аккредитации образовательных организаций, предлагает способы регулирования отношений субъектов взаимодействия по взаимному признанию документов об образовании и присвоении квалификации по итогам обучения по аккредитованным программам, по учету результатов профессионально-общественной аккредитации в процедурах сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний.

В Приложениях к документу содержатся:

- Примерное положение об профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования;
- Примерная структура отчета по самообследованию организации по итогам реализации аккредитуемой образовательной программы (не подлежит юридической экспертизе);
- Примерная методика специализированной экспертизы аккредитуемых программ (не подлежит юридической экспертизе);
- Рекомендуемые критерии аудита качества реализации аккредитуемой образовательной программы (не подлежит юридической экспертизе).

**4. Регламент взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний** содержит требования к процессу и результатам совместной деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, и региональных (региональных отраслевых) объединений работодателей, организаций работодателей, торгово-промышленных палат, имеющих свои предприятия на территории субъекта Российской Федерации межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций на регионально-отраслевом уровне по созданию и нормативно-регламентирующему обеспечению деятельности регионального сегмента национальной системы оценки и сертификации квалификаций.

Предметом регулирования выступает последовательность процедур и действий субъектов взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров по формированию структур по областям профессиональной деятельности (видам экономической деятельности), уполномоченных проводить процедуры независимой оценки и сертификации квалификаций, по организационно-методическому обеспечению процедур, обучению экспертов, формированию регионального сегмента регистра системы оценки и сертификации квалификаций.

Регламент опирается на реализацию механизмов, установленных в документах Общественно-государственного совета независимой оценки

качества профессионального образования и в Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы.

Представлены последовательность шагов, организационная структура и примерное распределение полномочий в совместной деятельности субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров в двух вариантах - в случае наличия в субъекте Российской Федерации регионального сегмента национальной системы оценки и сертификации квалификаций, а также в случае его отсутствия.

В Приложениях к Регламенту содержатся следующие проекты обеспечивающих документов:

- Схема территориального закрепления образовательных организаций для подтверждения соответствия профессиональной компетентности выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации требованиям уровня квалификации выше установленного квалификационной характеристикой в 201\_\_ году (не подлежит юридической экспертизе);
- Форма договора на оказание услуг по оценке и сертификации квалификаций.

**5. Регламент взаимодействия в рамках создания и обеспечения деятельности совместного отраслевого методического совета по вопросам подготовки рабочих кадров** описывает порядок организации взаимодействия ресурсных центров профессионального образования / государственных учреждений профессионального образования и предприятий, представленных их учебными структурами (корпоративными учебными подразделениями) / кадровыми службами.

Регламент устанавливает последовательность действий участников взаимодействия, организационные условия осуществления взаимодействия, виды привлекаемых ресурсов. Также указываются результаты взаимодействия и потенциальные эффекты для государственной и корпоративной систем подготовки кадров.

В приложениях к Регламенту содержатся:

- Соглашение о сотрудничестве по созданию и обеспечению деятельности совместного отраслевого методического совета по вопросам подготовки рабочих кадров;
- Положение о совместном отраслевом методическом совете по вопросам подготовки рабочих кадров.

**6. Регламент по организации подготовки преподавателей /администраторов образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/ компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры** содержит требования к процессу и результатам взаимодействия региональных органов управления образованием, образовательных организаций, представителей работодателей региона и внутрифирменных структур обучения.



Предметом регулирования выступает последовательность процедур и действий субъектов взаимодействия государственной и корпоративной систем повышения квалификации и переподготовки преподавателей /администраторов образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий / компаний / отрасли, формирование корпоративной культуры.

Представлены последовательность шагов, организационная структура и примерное распределение полномочий в совместной деятельности субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров в двух вариантах - в случае повышения квалификации на базе учебных центров предприятий и на базе государственной образовательной организации ДПО.

Рассматриваются сценарии организации подготовки для различных региональных условий: в случае действия в субъекте Российской Федерации системы повышения квалификации работников профессионального образования через систему институтов повышения квалификации (региональных учебно-методических центров) и в случае «переходного периода» построения новой системы повышения квалификации и переподготовки работников профессионального образования в рамках региональных комплексных программ развития профессионального образования; в случае действия в субъекте Российской Федерации ваучерной системы финансирования повышения квалификации или системы конкурсного распределения регионального заказа на повышение квалификации в региональных методических центрах.

В Приложениях к документу содержатся:

- Примерное положение о повышении квалификации преподавателей региональных государственных образовательных организаций по вопросам стратегического, технологического развития предприятий / компаний / отрасли, формирования корпоративной культуры;
- Проект Соглашения о сотрудничестве по подготовке преподавателей образовательной организации на учебном центре предприятия /компании/.

**7. Регламент организации мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО с целью распространения лучших практик** содержит требования к процессу и результатам совместной деятельности субъектов взаимодействия на регионально-отраслевом и локальном уровнях по информационно-аналитическому обеспечению субъектов взаимодействия и управленческих воздействий на региональную систему профессионального образования в области взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров, направленного на их интеграцию, развитие государственно-частного партнерства в профессиональном образовании, на формирование системы непрерывного профессионального образования и повышение качества трудовых ресурсов; по распространению положительного опыта в сфере взаимодействия систем подготовки кадров.

Мониторинг рассматривается как один из важных инструментов управления процессами такого взаимодействия и обеспечения его эффективности.

Предметом регулирования выступает последовательность процедур и действий субъектов взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров по определению организационных структур, на которые возлагается ответственность за предоставление, сбор, обработку и анализ мониторинговой информации, по установлению порядка их взаимодействия, по разработке нормативного и организационно-методического обеспечения для осуществления мониторинга, организации и осуществлению стандартизированного, расширенного и углубленного мониторинга, анализу лучших практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров.

В Приложениях к документу содержатся:

- Показатели и индикаторы эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров; Положение о мониторинге взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня СПО в субъекте Российской Федерации (не подлежит юридической экспертизе);
- Положение о мониторинге взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования
- Положение о Центре мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня СПО в субъекте Российской Федерации;
- Примеры инструментария для стандартизированного мониторинга (не подлежит юридической экспертизе).

## **2.9. Риски взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров, способы их минимизации.**

Существующий сегодня опыт взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров в России свидетельствует о том, что наиболее вероятными рисками ее развития выступают следующие:

1. Отсутствие профессиональных стандартов по преобладающему большинству областей (видов) профессиональной деятельности сегодня может служить барьером, препятствующим разработке способов задания востребованных компетенций, их измерения (диагностики, оценки), методов научения компетенциям, формализованных в программах ДПО и профессиональной подготовки как в государственной, так и в корпоративной системе подготовки кадров, нацеленной на развитие профессиональных и личностно-ориентированных компетенций.

Кроме того, в отсутствии профессиональных стандартов имеется существенный риск в обеспечении преемственности программ, поскольку реальные требования к выпускникам основных профессиональных образовательных программ НПО/СПО не сможет определить ни одна корпорация, так как цели и задачи корпоративного образования будут существенно отличаться друг от друга разных организаций даже в одной отрасли. Поэтому поручить компаниям формирование профессиональных и других требований к выпускникам – значит учесть, в основном, их частные интересы, которые будут превалировать над общими. Недостаток подготовленных специалистов по вопросам разработки профессиональных стандартов, контрольно-измерительных материалов и методов оценки профессиональных компетенций также будет тормозить создание и реализацию совместных программ на принципах модульно-компетентного подхода.

2. Отсутствие мотивации к взаимодействию, практического интереса со стороны государственных ПОО и ООВО к корпоративному образованию вследствие слабого представления руководителей этих организаций об особенностях внутрифирменной подготовки и непонимания ими важности своего участия в корпоративных образовательных программах создает риск интенсификации интеграционных процессов и, как следствие, потери качества подготовки рабочих кадров в государственном секторе. К этому можно добавить неготовность также и преподавательского состава государственных ПОО и ООВО к корпоративным образовательным проектам, интенсивно использующих активные формы обучения с опорой на знания реальных производственных, управленческих, технологических и других ситуаций, основанных на опыте непосредственного участия в бизнесе.

3. Консервативность системы принятия (утверждения) и обновления образовательных стандартов, аттестации и аккредитации профессий, замедленный механизм обновления учебных планов государственных ПОО и ООВО создают барьеры для интеграционных процессов, обеспечения динамичности обновления содержания образовательных программ ДПО и профподготовки, нацеленных для решения любых актуальных образовательных запросов компаний при условии соизмеримости цикла «запрос на обучение» - «подготовка и реализация программы» со временем, когда эта услуга еще необходима.

4. В условиях равноправного межсистемного партнерства отсутствие механизмов, стимулирующих работодателей к реализации эффективной кадровой политики с помощью инновационных инструментов, таких как совместный мониторинг рынка, оценка и сертификация квалификаций, профессионально-общественная аккредитация программ, может существенно ограничить практику договорных отношений.

5. Слабое развитие внутрифирменного обучения для отдельных компаний является существенным риском для интеграционных процессов. Требование рентабельности корпоративных образовательных программ для

тех учебных центров, которые в своем становлении еще не перешли от режима обучения к режиму консалтинга, позволяющего ускорить многие бизнес-процессы, нацеливает эти учебные центры использовать легко тиражируемые образовательные технологии, с минимальным отрывом сотрудников от производственных обязанностей и минимизацией затрат на реализацию образовательных программ.

6. Низкий уровень развития субконтрактации и аутсорсинга в регионах может препятствовать эффективному развитию интеграционных процессов.

7. По мере развития межсистемного взаимодействия могут возникнуть также негативные социальные последствия для работников системы профессионального образования, связанные с усилением внешнего контроля со стороны работодателей и общественности за результатами их труда. Указанные обстоятельства могут вызывать социальную напряженность в педагогическом сообществе системы профессионального образования (по опыту введения ЕГЭ в системе общего образования России). Это позволяет предположить возможность проявления таких форм протестного поведения как сопротивление изменениям.

Для снижения вероятности неблагоприятного воздействия целесообразно:

осуществление информационных кампаний во внешней среде, среди педагогической общественности и персонала отрасли профессионального образования, предупреждающих возникновения конфликтных ситуаций, разъясняющих преимущества и позитивные последствия интеграционных процессов;

организация обсуждения значимых вопросов развития взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров с публикациями и учетом мнений профессионального сообщества по обсуждаемым вопросам;

поэтапность и преемственность интеграционных процессов.

Среди рисков развития взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров можно выделить также риск отсутствия необходимой координации. Минимизация этого риска возможна в условиях сформированной системы мониторинга, который целесообразно ориентировать как на сканирование ситуации в самих взаимодействующих системах, на анализ работы формирующихся механизмов, институтов и их составляющих, так и на непрерывное отслеживание внешних условий, в которых эта деятельность осуществляется, а на этом основании – прогнозирование развития ситуации.

Кроме того, в настоящее время профессиональные образовательные организации не имеют возможности без согласия собственника их имущества быть учредителями и участниками, в том числе совместно с другими лицами, хозяйственных обществ (малых молодежных предприятий), деятельность которых заключается в практическом применении (коммерциализации) результатов производственной деятельности, права на которые принадлежат указанным образовательным организациям. Это ограничивает усиление

самостоятельности и активности профессиональных образовательных организаций, осложняет самостоятельное решение ими вопросов развития материально-технической базы, оснащения современными техническими средствами обучения, замены морально устаревшего оборудования, не отвечающего современным экономическим реалиям.

Для минимизации этой группы рисков необходимо внести изменения в действующее законодательство с целью стимулирования реализации организационных и финансовых механизмов, обеспечивающих мотивированное взаимодействие профессиональных образовательных организаций и работодателей в целях повышения эффективности подготовки рабочих кадров, развития профессионального образования путем создания условий многоканального финансирования образовательных программ, развития материально-технической базы профессиональных образовательных организаций.

## **2.10. Предложения по развитию нормативной базы взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.**

### **2.10.1. Документы федерального уровня**

1. Необходимо разработать федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными учреждениями образования хозяйственных обществ» (изменения в статью 68 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и подпункт 1 пункта 1 статьи 4 Федерального закона от 24 июля 2007 г. №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации») в целях стимулирования практики создания профессиональными образовательными организациями хозяйственных обществ (малых молодежных предприятий), деятельность которых заключается в практическом применении (коммерциализации) результатов производственной деятельности, для решения следующих задач:

- организация целевой подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена с участием организаций (предприятий) различных форм собственности, укрепление баз практик профессиональных образовательных организаций;
- правовое обеспечение создания многофункциональных центров прикладных квалификаций (учебных центров профессиональной квалификации);
- использование результатов производственной деятельности, права на которые принадлежат данным образовательным организациям.

2. Необходимо внести понятие «добровольная независимая оценка и сертификация квалификаций выпускников» в Федеральном законе «Об

образовании в Российской Федерации» (Статья 96, пункты 4,6) в качестве одного из легитимных способов признания качества и уровня подготовки выпускников, освоивших образовательную программу в конкретной организации при определении работодателями порядка профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ.

3. Необходимо ввести в Трудовом кодексе Российской Федерации 2 понятия - «добровольная оценка и сертификация квалификаций» и «квалификационный сертификат на основе требований профессионального стандарта» в качестве одного из документов о квалификации при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (статья 65), в качестве документа, наличие которого может выступать одним из условий не проведения дополнительных испытаний при приеме на работу (статьи 70,71).

4. В целях стимулирования бизнеса (на примере мирового опыта) к взаимодействию с системой образования на принципах государственно-частного партнерства необходимо предусмотреть налоговые льготы бизнесу при передаче оборудования образовательным учреждениям и оказании им финансовой помощи.

В том числе разработать нормы (внести изменения в статьи 146 и 270 Налогового кодекса Российской Федерации), освобождающие от уплаты налога на прибыль и НДС средства предприятий и организаций, вложенные в развитие материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций, осуществляющие образовательную деятельность.

Распространить норму, предоставленную Налоговым кодексом Российской Федерации, по отнесению на себестоимость продукции расходов на подготовку собственного персонала, и расходов по софинансированию разработки и реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки студентов профильных для работодателей специальностей.

## **2.10.2. Регламенты взаимодействия и документы регионального уровня**

### А. Формирование нормативного поля для необходимых изменений.

Необходимо провести разработку региональных нормативных актов, которые позволили бы нивелировать несбалансированность нормативно-правовых оснований функционирования государственного образования и корпоративной сети подготовки рабочих кадров в субъектах Российской Федерации по всем направлениям взаимодействия (регламентам).

Для преодоления межведомственного рассогласования при подготовке нормативно-правовых актов межотраслевого и межведомственного действия необходимо выполнить с учетом региональных особенностей детальное описание бизнес-процессов по взаимодействию партнеров и участников, детализировав их сферы влияния и ответственности.

Разработку региональных документов следует вести с опорой на

национальную нормативно-правовую базу, основанную на новом законе «Об образовании», постановлениях, указах, принятых в последние 5 лет Правительством Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации, Российским союзом промышленников и предпринимателей и Общественно-государственным советом системы независимой оценки качества профессионального образования.

#### Б. Формирование системы мониторинга как инструмента управления реализуемыми изменениями

Поскольку проведение анализа хода реализации механизмов взаимодействия государственной и региональной системы подготовки кадров напрямую связано со сбором и систематизацией статистических данных, полученных в результате апробации модели их взаимодействия, необходимо для каждого из рассматриваемых регламентов провести детализацию механизмов мониторинга, т.е. разработать критерии и положения по проведению мониторинговых исследований, основываясь на материалах регламента «Организация мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО с целью распространения лучших практик».

#### В. Детальная проработка механизмов финансирования

Субъектам Российской Федерации, внедряющим регламент «Взаимодействие государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний», необходимо провести доработку документа, определяющего расходы заявителя в соответствии с принятыми Общественно-Государственным советом «Рекомендациями по расчету тарифов на выполнение работ по оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах» утвержденных протоколом № 5 от “20” июля 2012 г. (Сайт: <http://nark-rspp.ru>).

При отсутствии такого документа необходимо разработать рекомендации по расчету данных тарифов.

#### Г. Усиление методического обеспечения реализуемых изменений

Необходимо разработать методические рекомендации по каждому направлению на основе актуальной нормативной базы, в частности:

- для регламента «Организация подготовки преподавателей/администраторов ОУ на базе УЦ предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры» необходимы методические рекомендации по разработке программ подготовки преподавателей/администраторов на базе учебных центров предприятий;
- для регламента «Создание отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по профессионально-общественной аккредитации

образовательных программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов в условиях взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров» необходимы методические рекомендации по осуществлению отбора отраслевых аккредитационных центров (комиссий);

- для регламента «Осуществление профессионально-общественной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов в условиях взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров» необходимы методические рекомендации по учету результатов оценки программ в процедурах государственной аккредитации образовательных организаций;

- для регламента «Разработка оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций лиц, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, в условиях взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров» необходимы методические рекомендации по использованию предложенных методик разработки контрольно-оценочных средств для целей оценки и сертификации квалификаций;

- для регламента «Взаимодействие государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний» необходимы методические рекомендации по формированию региональных центров оценки и сертификации квалификаций.



## **2.11. Приложения**

**Приложение 1. Регламент разработки оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций лиц, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, в условиях взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров.**

### **1. Общие положения**

#### **1.1. Краткая аннотация документа.**

Регламент разработки оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций лиц, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, в условиях взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров (далее - Регламент) содержит требования к процессу и результатам совместной деятельности образовательных организаций и внутрифирменных структур обучения на этапе оценки освоения программ дополнительного профессионального образования.

Предметом регулирования Регламента выступает последовательность процедур и действий субъектов взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров по разработке оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций лиц, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования технической направленности (уровня СПО).

Настоящий Регламент устанавливает порядок разработки оценочных материалов, требования к структуре, содержанию и оформлению, а также процедурам экспертизы и согласования комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств. Представлена организационная структура и примерное распределение полномочий в совместной деятельности субъектов государственной и корпоративной систем

подготовки кадров, организационно-управленческих структур предприятия – заказчика кадров (работодателя).

В Приложениях к Регламенту содержится Руководство по разработке оценочных материалов для оценки компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности, Макет Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональному модулю, перечень нормативных документов, регулирующих различные аспекты разработки оценочных материалов для оценки образовательных результатов по программам дополнительного профессионального образования.

### **1.2. Сфера применения документа.**

Основной сферой практического применения настоящего Регламента являются:

система профессионального образования Российской Федерации (государственные и негосударственные организации профессионального образования и региональные органы управления образованием);

корпоративные системы непрерывного профессионального образования / обучения Российской Федерации, в том числе внутрифирменные структуры подготовки кадров;

работодатели (в значении социальный институт, организация, предприятие, выступающие по отношению образовательным организациям заказчиком обучения персонала и «покупателем» их основного «продукта» - квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена).

Основными адресатами практического использования настоящего Регламента являются руководители и специалисты сети организаций профессионального образования и органов управления образованием, менеджмент и специалисты корпоративных (внутрифирменных) систем обучения, представители работодателей и их объединений.

### **1.3. Термины и определения.**

В рамках настоящего Регламента используются следующие термины и их определения:

| <b>Термин</b>                             | <b>Определение</b>  |
|---|---|
| Ассесмент-центр                           | 1) Технология комплексной оценки персонала, основанная на использовании взаимодополняющих методик и ориентированная на оценку профессионально-важных качеств сотрудников, соответствия их требованиям должностных позиций, а также выявления потенциальных возможностей персонала.<br>2) Организационная структура (подразделение) в структуре внутрифирменной подготовки кадров, которой делегированы функции по оценке и аттестации персонала |
| Апробация                                 | Проверка на практике, в реальных условиях теоретически построенных методов, расчетов, моделей каких-либо процессов  |
| Аутсорсинг                                | Передача организацией на основании договора определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области  |
| Бизнес-процесс                            | Совокупность нескольких связанных между собой процедур либо функций, которые совместно реализуют некоторую задачу бизнеса   |
| Взаимодействие субъектов                  | Обмен ресурсами, необходимыми для совместной деятельности, двух и более организационных единиц и экономических агентов.   |
| Вид профессиональной деятельности         | Совокупность трудовых функций, рассматриваемых в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда  |
| Внутрифирменная подготовка кадров         | Корпоративное образование и обучение, которое осуществляется в структурных подразделениях корпорации, холдинга, предприятия   |
| Знание                                    | Информация о свойствах объектов, закономерностях процессов и явлений, правилах использования этой информации для принятия решений, присвоенная обучающимся на одном из уровней, позволяющих выполнять над ней мыслительные операции   |
| Государственная система подготовки кадров | Совокупность взаимодействующих преемственных основных и дополнительных профессиональных образовательных программ и федеральных государственных образовательных стандартов начального, среднего и высшего профессионального образования; сеть реализующих их образовательных организаций федеральной и региональной <sup>2</sup> подведомственности и система государственных органов управления образованием                                    |
| Инфраструктура                            | Совокупность организационных структур, подсистем, обеспечивающих функционирование и развитие системы  |

<sup>2</sup> Здесь и далее термин «региональный» используется в значении уровня субъекта РФ.

|  |  |
|--|--|
| Кастомизированные программы обучения (от <i>customer</i> – заказчик, клиент) | Образовательные программы, которые разрабатываются в «единичном экземпляре» для каждого конкретного заказчика «под ключ», на основе выявления его уникальных образовательных запросов и потребностей, и призваны решать его специфические управленческие и профессиональные задачи   |
| Качество образования   | Мера достижения целей образования, поставленных перед образовательной организацией ее заказчиками (государством, обществом, личностью)   |
| Квалификация   | 1) Готовность субъекта профессиональной деятельности к выполнению определенного вида профессиональной деятельности или конкретных трудовых функций, подтвержденная официальным признанием (в виде диплома / сертификата).<br>2) Официально признанный / подтвержденный (в виде диплома / сертификата) уровень освоения субъектом определенного вида профессиональной деятельности, достигнутый им в процессе обучения или трудовой деятельности (опыт, полученный на рабочем месте). |
| Квалификационный экзамен   | Механизм (совокупность регламентированных процедур), являющийся частью процесса оценивания, посредством которого экспертами-экзаменаторами производится оценка профессиональных компетенций (квалификации) соискателя одним или несколькими способами  |
| Компетенция (профессиональная)   | Продемонстрированная субъектом профессиональной деятельности способность применять знания, умения и практический опыт для успешной реализации трудовой функции   |
| Компетенция (общая)  | Продемонстрированная субъектом профессиональной деятельности способность осуществлять универсальный способ деятельности, инвариантный для всех (большинства) видов профессиональной деятельности и направленный на решение профессионально-трудовых задач  |
| Комплексное практическое задание   | Совокупность целевым образом организованных заданий по оценке трудовой функции или в отдельных случаях - вида профессиональной деятельности в целом. Предметом оценки в комплексном практическом задании выступает профессиональная компетенция или квалификация (как группа профессиональных компетенций)   |
| Корпоративное образование  | Процесс освоения одного из уровней профессионального образования и квалификации для корпоративных заказчиков, при непосредственном организационном и финансовом их участии, а также собственно в корпорациях (внутрифирменное обучение)  |
| Корпоративное обучение   | Систематическая переподготовка и повышение квалификации кадров конкретной компании (корпорации, фирмы) в интересах и за счет средств компании  |
| Корпоративный университет  | Система непрерывного обучения, использующая внутренние и внешние образовательные ресурсы в рамках корпоративной  |

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
|                                       | идеологии на основе стратегического плана развития предприятия / организации и составляющей его концепции кадрового потенциала, охватывающая все квалификационные уровни персонала   |
| Критерий                              | Признак, на основании которого проводится оценка по определенному показателю   |
| Национальная рамка квалификаций       | 1) Организованные в единую структуру описания квалификационных уровней, признаваемых на национальном и международном уровнях и основных путей их достижения на территории России. Используется в качестве инструмента сопряжения сфер труда и образования.<br>2) Системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. Различают отраслевые, национальные и международные рамки квалификаций.<br>С помощью рамок квалификаций проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении |
| Область профессиональной деятельности | Совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения  |
| Оценивание компетенций                | Процесс, в ходе которого соискатель оценки должен продемонстрировать наличие компетенций, а уполномоченный орган – оценить соответствие продемонстрированных компетенций определенному квалификационному уровню  |
| Оценка                                | 1) Результат процесса оценивания.<br>2) Мера, представленная количественно (числом) или качественно (семантически), которая выражает соотношенность измеренных основных характеристик объекта с базой (эталонный уровень, норма, стандарт)   |
| Оценочные материалы                   | Комплекс согласованных между собой оценочных средств (заданий), их спецификаций, а также организационно-методических и инструктивно-справочных документов, обеспечивающих оценку компетенций соискателя  |
| Показатель                            | Характеристика состояния какого-либо объективного явления или процесса, взятая в своей количественной и / или качественной определенности  |
| Полномочие                            | Круг вопросов, определенных в ведение субъекта деятельности  |
| Практическое задание                  | Информационная система, включающая в себя стимульный материал, задачу формулировку (требование) и описание условий выполнения трудовых действий в составе трудовой функции для оценки профессиональных компетенций соискателя  |
| Профессиональный модуль               | Часть программы профессионального образования (обучения), предусматривающая подготовку к осуществлению определенной совокупности трудовых функций, имеющих самостоятельное значение для трудового процесса.<br>Может быть частью программы дополнительного профессионального образования или самостоятельной программой с обязательной процедурой оценки профессиональных компетенций выпускника по ее   |

|  |  |
|--|--|
|  | завершению   |
| Профессиональное образование             | Процесс и результат освоения человеком компетенций, необходимых для осуществления продуктивной, самостоятельной деятельности в сфере труда   |
| Профессия                                | Занятие (вид трудовой деятельности), требующее систематизированных знаний, умений, опыта (компетенций), которые приобретаются в результате целенаправленного обучения, подготовки или в ходе трудовой деятельности (практического опыта), и официально признанной квалификации   |
| Портфолио                                | Набор свидетельств и доказательств, подтверждающих индивидуальные достижения соискателя в части освоения профессиональных и общих компетенций, составляющих квалификацию   |
| Проект                                   | Связанная общей профессионально-трудовой ситуацией и «сюжетной линией» серия профессионально-трудовых задач, соответствующих по содержанию оцениваемым трудовым функциям и необходимым для их выполнения профессиональным и общим компетенциям. Предполагает самостоятельный поиск и обработку профессионально-значимой информации и презентацию проектных результатов |
| Результаты профессионального образования | Освоенные компетенции и умения, усвоенные знания, обеспечивающие соответствующую квалификацию и уровень образования. Компетенции являются итоговыми, а знания, умения и опыт практической деятельности - промежуточными результатами профессионального модуля  |
| Ресурсы                                  | Все, что может быть использовано для достижения целей деятельности, для удовлетворения внутренних потребностей системы и потребностей субъектов внешней среды. Типы ресурсов: организационные, финансовые, кадровые, информационные, материально-технические и др.   |
| Сеть                                     | Совокупность субъектов (организационных единиц и экономических агентов), предоставляющих друг другу на взаимовыгодных условиях собственные ресурсы для реализации согласованных целей совместной деятельности  |
| Сертификат (квалификационный сертификат) | 1) Официальный документ, подтверждающий квалификацию работника и дающий право занимать какую-либо должность, заниматься определенной деятельностью.<br>2) Опубликованный документ системы оценки квалификаций, подтверждающий, что указанное лицо является компетентным для осуществления определенной деятельности  |
| Соискатель (оценки)                      | Обучающийся или выпускник по образовательной программе, компетенции которого выступают предметом оценивания  |
| Спецификация оценочных материалов        | Техническое задание для разработчиков диагностического инструментария, включающее в себя план и структуру пакетов оценочных средств для организации оценивания   |
| Структура взаимодействия субъектов       | Устойчивая упорядоченность связей взаимодействия между субъектами. Включает в себя: а) стратегические цели взаимодействия; б) субъектов (стороны взаимодействия);  |

|  |   |
|--|---|
|  | в) объекты взаимодействия (то, на что направлена совместная деятельность субъектов); г) конкретные формы, способы, механизмы взаимодействия субъектов   |
| Субкомпетенция   | Составляющая сложной, многосоставной компетенции, сохраняющая все ее основные свойства, соотносимые с деятельностью   |
| Субъекты   | Организационные единицы и экономические агенты (физические и юридические лица), которые самостоятельно принимают решения, планируют и реализуют практические мероприятия в сфере экономической деятельности   |
| Трудовая функция   | Составная часть вида профессиональной деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом. Предполагает наличие необходимых компетенций для ее выполнения                           |
| Трудовое действие  | Составная часть трудовой функции, включающая в себя несколько последовательных производственных операций, совершаемых работником в определенном виде профессиональной деятельности  |
| Умение   | Операция (простейшее действие), выполняемое определенным способом и с определенным качеством  |
| Учебный центр (в структуре внутрифирменной подготовки кадров)            | Структурное подразделение предприятия /организации, предназначенное для реализации программ профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки всех категорий персонала в целях кадрового оснащения развивающихся производственных процессов      |
| Учебно-курсовой комбинат (в структуре внутрифирменной подготовки кадров) | Структурное подразделение предприятия / организации, предназначенное для реализации программ профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров в условиях модернизации оборудования   |
| Формализованное наблюдение   | Специально организованное, целенаправленное и систематизированное отслеживание деятельности соискателя на рабочем месте (или его имитации) в реальном времени (или в видеозаписи) в соответствии с заранее выработанными и согласованными показателями и критериями |
| Эксперт по оценке квалификаций   | Высококвалифицированный специалист в определенной области, привлекаемый для проведения оценки квалификаций  |
| Экспертиза   | Всестороннее исследование высококвалифицированным специалистом (экспертом) каких-либо вопросов, которые требуют специальных познаний в соответствующей области, для последующего принятия управленческого решения   |

Используемые сокращения:

**ДПО** – дополнительное профессиональное образование;

**КОС** – компетентностно-ориентированные оценочные средства;

**РФ** – Российская Федерация;

**СПО** – среднее профессиональное образование;

**ФЗ** – Федеральный закон.

#### **1.4. Нормативное правовое обеспечение бизнес-процесса.**

Законодательством Российской Федерации в сфере образования установлено, что дополнительные образовательные программы реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства в пределах каждого уровня профессионального образования, не являясь самостоятельным уровнем образования (Закон РФ «Об образовании» от 10.07.1992 N 3266-11, ст. 26, 27). В пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста (в ред. Федерального закона от 01.12.2007 N 309-ФЗ).

Образовательные программы дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) подразделяются на следующие виды:

- программы повышения квалификации (в том числе стажировки);
- программы профессиональной переподготовки (несколько типов).

В соответствии с Приказом Минобразования РФ от 06.09.2000 № 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов», профессиональная переподготовка как вид ДПО реализуется образовательными учреждениями повышения квалификации и подразделениями образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования по дополнительным профессиональным образовательным программам двух типов:

для освоения *нового вида профессиональной деятельности* (трудоемкость - свыше 500 часов аудиторных занятий);

для получения *дополнительной квалификации* (трудоемкость - не менее 1000 часов).

Взаимодействие субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров по поводу разработки оценочных материалов для оценки



профессиональных компетенций выпускников программ ДПО, регулируется следующими нормативными правовыми актами:

Закон РФ «Об образовании» от 10.06.1992 N 3266-1 (в ред. ФЗ от 27.12.2009 N 374-ФЗ);

Федеральный закон РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 № 125-ФЗ;

Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями) (раздел IX. «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников», ст. 196 «Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров»);

Постановление Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2000 №3/1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (с изменениями от 08.02.2001);

Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 N 610 «Об утверждении Типового Положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 10.03.2000 N 213, от 23.12.2002 N 919, от 31.03.2003 N 175);

Постановление Правительства РФ от 14.02.2008 N 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)»;

Постановление Правительства РФ от 18.07. 2008 N 543 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении)»;

Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 N 610 (в ред. Постановления Правительства РФ от 31.03.2003 N 175) «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов»;

Постановление Правительства РФ «Об утверждении правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 24.12.2008 № 1015;

Приказ Минобразования РФ от 06.09.2000 № 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов» (зарегистрировано в Минюсте РФ 24.10.2000 № 2424);

Письмо Рособразования от 19.12.2005 № ЛИ-4753@/12-1105 «О разъяснении различий между получением второго высшего образования и прохождением профессиональной переподготовки»

Приказ Минобразования РФ от 18.06.1997 № 1221 «Об утверждении требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ».

### **1.5. Краткое описание сущности бизнес-процесса.**

*Наименование бизнес-процесса* - разработка оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технического профиля (уровня СПО).

*Условия реализации бизнес-процесса* – совместная деятельность (взаимодействие) субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров.

Разработка оценочных материалов является одним из основных бизнес-процессов в совокупности видов деятельности, обеспечивающих оценивание достигнутых образовательных результатов. Он включает в себя взаимосвязанные процедуры (агрегированные функции), посредством которых решается задача организационно-методического оснащения оценивания итоговых образовательных результатов (профессиональных компетенций) по программам ДПО.

Специфика оценочных материалов как образовательного и методического продукта дополнительного профессионального образования заключается в следующем:

1. Оценочные материалы локализуются по профессиональным модулям как автономным структурным единицам программы ДПО и состоят из Комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств и пакетов вспомогательных материалов, обеспечивающих организационно-методическое и информационное сопровождение процедур оценивания.

2. Универсальное (по программе в целом) содержание и назначение имеет только спецификация компетентностно-ориентированных оценочных средств, которая формируется не разработчиками оценочных средств по профессиональным модулям, а составителями образовательной программы ДПО (на основе выявления квалификационных дефицитов персонала предприятия).

3. Оценочные материалы обеспечивают процедуры оценивания только профессиональных компетенций (любые общие компетенции в программах дополнительного профессионального образования приобретают профессионально-прикладное содержание как сложные прикладные умения или профессиональные компетенции).

4. Поскольку все компоненты программ ДПО являются кастомизированными образовательными продуктами и формируются предельно «адресно», исключается использование оценочных материалов в другой целевой группе обучающихся без существенной их корректировки по всем параметрам (поэтому процедуры стандартизации и унификации необходимы только в рамках обучения данного конкретного контингента).

*Структура оценочных материалов для оценки компетенций* как методического продукта в составе образовательной программы ДПО включает в себя следующие компоненты:

спецификацию оценочных средств по программе (техническое задание для разработки и обновления диагностического инструментария по профессиональным модулям);

компетентностно-ориентированные оценочные средства (комплекты по каждому профессиональному модулю, содержащие инструментарий оценки с инструкциями для экспертов и соискателей);

организационно-методические и информационные материалы, определяющие условия и критерии оценки, методики обработки результатов оценивания, форматы экспертных документов и т.д.

Оценочные материалы, как и образовательная программа ДПО в целом, создаются «под заказ» работодателя, поэтому их разработка невозможна без прямого взаимодействия образовательных организаций и служб по персоналу предприятий (концепция «персонифицированного образовательного пакета»).

Структура взаимодействия по поводу разработки оценочных материалов по программам дополнительного профессионального образования выражена устойчивой системой упорядоченных связей и включает в себя:

- 1) стратегические цели взаимодействия;
- 2) субъектов (стороны взаимодействия);
- 3) объекты взаимодействия (то, на что направлена совместная деятельность субъектов);
- 4) конкретные формы, способы, механизмы взаимодействия субъектов

Субъекты взаимодействия представлены организационными единицами и экономическими агентами (физическими / юридическими лицами), которые самостоятельно принимают решения и реализуют бизнес-процесс. Перечень субъектов взаимодействия в процессе разработки оценочных материалов для оценки компетенций выпускников конкретной образовательной программы ДПО включает в себя следующие позиции:

Со стороны государственной организации профессионального образования:

- руководитель (директор) образовательной организации;

заместитель руководителя по учебной работе – руководитель образовательной программы ДПО;

преподавательский состав, участвующий в реализации образовательной программы ДПО (штатный персонал, совместители, преподаватели, работающие на основе договора подряда);

методическая служба образовательной организации, в том числе методисты;

Со стороны работодателя (предприятия / организации / корпорации):

1) Организационно-управленческие структуры работодателя, в том числе:

линейный менеджмент предприятия;

Управление / Департамент / Отдел по развитию персонала / Отдел кадров (другое наименование службы по персоналу);

Отдел подготовки кадров / Отдел профессионального обучения (другое наименование подразделения с функциями организации обучения, повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов);

2) Система внутрифирменной подготовки кадров, в том числе:

Корпоративный университет / Учебный центр / Учебно-курсовой комбинат;

Методический центр (часто – в структуре Корпоративного университета / Учебного центра);

Ассесмент-центр (как правило, в составе Методического центра / Корпоративного университета / Учебного центра).

В силу значительной диверсификации реализуемых в российской практике моделей корпоративных систем подготовки кадров, обусловленных различными сочетаниями используемых внутренних (внутрифирменных) и внешних структур и ресурсов, возможны и другие субъекты взаимодействия. Их конкретный список определяется масштабом предприятия (корпорации), его отраслевой спецификой, особенностями актуального состояния образовательных организаций региональной системы профессионального

образования (потенциальных аутсорсеров), которым могут быть делегированы функции внутрифирменной подготовки, и другими конкретными условиями.

### **1.6. Цели и задачи бизнес-процесса.**

*Целью* разработки оценочных материалов в условиях взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров выступает совместное ресурсное (нормативно-регламентирующее, организационно-методическое, кадровое, информационное и др.) обеспечение признаваемых на российском рынке труда объективных, достоверных и прозрачных процедур оценки компетенций лиц, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, в том числе:

действующего персонала (рабочих и специалистов среднего звена технического профиля) предприятий и организаций различных секторов экономики;

студентов образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, получающих дополнительную квалификацию параллельно с освоением основной профессиональной образовательной программы (как правило, родственного профиля);

безработных граждан и незанятого населения, трудовых мигрантов;  
других категорий граждан.

Указанная цель реализуется посредством решения следующих *взаимосвязанных задач*:

1). Сформировать спецификацию оценочных средств по программе ДПО как техническое задание для разработки компетентностно-ориентированных оценочных средств (далее – КОС) на этапе изучения квалификационных дефицитов персонала работодателя - заказчика кадров.

2). Создать группу разработчиков оценочных материалов по программе ДПО из представителей системы внутрифирменной подготовки

предприятия - заказчика<sup>3</sup> и государственной образовательной организации - производителя услуги и обеспечить ее деятельность ресурсами (организационно-управленческими, информационными, материально-техническими и др.).

3). Разработать необходимое количество Комплектов КОС по профессиональным модулям, определяемое дизайном программы ДПО, которые включают в себя типовые оценочные задания с инструкциями для экспертов и соискателей.

4). Провести внутреннюю экспертизу и пилотную апробацию сформированных демоверсий Комплектов КОС и по их результатам скорректировать проекты оценочных материалов.

5). Сформировать вспомогательные организационно-методические и информационные материалы, регламентирующие условия использования КОС в оценочных процедурах.

б). Организовать внешнюю экспертизу оценочных материалов по образовательной программе ДПО и их утверждение в установленном порядке.

### **1.7. Организационная схема бизнес-процесса.**

В Таблице 1 представлена Матрица распределения ответственности и полномочий субъектов взаимодействия в бизнес-процессе разработки оценочных материалов программ ДПО для персонала предприятия (работодателя).

В строках Таблицы расположены виды деятельности, составляющие бизнес-процесс. В столбцах представлены субъекты взаимодействия со стороны государственной образовательной организации, предприятия (работодателя), структур внутрифирменной подготовки кадров с указанием их организационной позиции:

---

<sup>3</sup> В случае отсутствия на предприятии внутрифирменной системы подготовки кадров ее функции и полномочия переходят к организационно-управленческим структурам, обеспечивающим работу с персоналом (служба по персоналу, отдел подготовки кадров и т.д.).

«*организатор работ*» (руководит деятельностью, координирует работу исполнителей и принимает решение, обобщает результаты работ, несет ответственность за конечные результаты);

«*участник*» (разделяет совместную деятельность, несет ответственность за качество выполнения работы в согласованной сфере своих полномочий);

«*получатель информации*» (субъект, которому предоставляется информация о принятом решении).



Таблица к Регламенту 1

**Матрица распределения ответственности и полномочий  
 субъектов взаимодействия в бизнес-процессе разработки оценочных материалов программ дополнительного  
 профессионального образования для персонала предприятия (работодателя)**

| Виды деятельности (направления взаимодействия) по разработке оценочных материалов для оценки компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования (ДПО) | Субъекты взаимодействия                     |  |                                    |                     |  |                                  |                         |  |                    |   |
|---|---|--|------------------------------------|---------------------|--|----------------------------------|-------------------------|--|--------------------|---|
|   | Государственная образовательная организация |  |                                    |                     | Оргуправленческие структуры работодателя |                                  |                         | Система внутрифирменной подготовки кадров работодателя <sup>4</sup>  |                    |   |
|   | Руководитель                                | Заместитель руководителя по учебной работе -<br>водитель программы ДПО | Преподавательский состав программы | Методическая служба | Линейный менеджмент предприятия          | Управление по развитию персонала | Отдел подготовки кадров | Корпоративный университет / Учебный центр / Учебно-курсовой комбинат | Методический центр | Ассесмент-центр в составе методического или Учебного центра |
| 1   | 2   | 3  | 4                                  | 5                   | 6  | 7                                | 8                       | 9  | 10                 | 11  |
| <b><i>Предварительный этап (разработка технического задания на программу ДПО)</i></b>   |   |  |                                    |                     |  |                                  |                         |  |                    |   |
| Определение квалификационных дефицитов целевой группы персонала предприятия и конвертация их в образовательные результаты программы ДПО (профессиональные компетенции)            | И   | О  | И                                  | У                   | И  | О                                | У                       | У*   | У                  | У   |
| 1   | 2   | 3  | 4                                  | 5                   | 6  | 7                                | 8                       | 9  | 10                 | 11  |

<sup>4</sup> В случае отсутствия на предприятии внутрифирменной системы подготовки кадров ее функции и полномочия переходят к оргуправленческим структурам, обеспечивающим работу с персоналом (служба по персоналу, отдел подготовки кадров и т.д.).

|  |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |
|--|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| Согласование перечня профессиональных компетенций как планируемых образовательных результатов программы ДПО  | О | У | И | И | О | У | И  | И  | И  | И  |
| Разработка спецификации компетентностно-ориентированных оценочных средств (КОС) для оценки итоговых результатов по программе ДПО                                   | - | О | И | У | - | И | У* | -  | У  | У  |
| Утверждение спецификации КОС для оценки итоговых результатов по программе ДПО  | И | О | - | И | - | И | У  | И* | -  | И  |
| <b><u>Основной этап</u></b><br><i>(разработка КОС на основе спецификации, их внутренняя экспертиза в образовательной организации и апробация)</i>                  |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |
| Создание группы разработчиков оценочных материалов по программе ДПО и составление плана ее работы с указанием сроков, ответственных исполнителей и форм отчетности | У | О | И | И | - | - | И  | -  | У* | У  |
| Разработка показателей и критериев оценки итоговых образовательных результатов по программе ДПО (профессиональных компетенций)                                     | - | О | И | У | - | - | -  | У* | У* | У  |
| Согласование показателей и критериев оценки итоговых образовательных результатов (профессиональных компетенций) по программе ДПО                                   | О | У | И | И | - | О | И  | И  | И  | И  |
| 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8  | 9  | 10 | 11 |
| Выбор инструментов, форм и методов оценки итоговых результатов по каждому профессиональному модулю и программе ДПО в целом   | - | И | И | О | - | - | -  | И  | У* | У  |

|   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| Разработка и утверждение примерной тематики комплексных проектных заданий (курсовых работ по профессиональному модулю) на основе реальных производственных и управленческих проблем предприятия | И | О | У | У | - | О | У | -  | И  | И  |
| Разработка и утверждение примерной тематики выпускных квалификационных работ по программе ДПО в целом на основе реальных производственных и управленческих проблем предприятия                  | И | О | У | У | - | О | У | -  | И  | И  |
| Разработка демоверсий комплектов КОС по каждому профессиональному модулю программы ДПО и оформление результатов в виде Комплектов КОС по всем профессиональным модулям программы ДПО            | - | И | У | О | - | - | - | У  | У* | И  |
| Проведение внутренней экспертизы демоверсий Комплектов КОС и их апробация в пилотном режиме   | И | О | У | У | - | - | - | У* | И  | У  |
| Доработка Комплектов КОС по результатам внутренней экспертизы и апробации   | - | И | У | У | - | - | - | У  | У* | И  |
| <b><u>Завершающий этап</u></b><br><i>(внешняя экспертиза Комплектов КОС, формирование вспомогательных оценочных материалов, подготовка на их основе программ обучения экспертов-оценщиков)</i>  |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9  | 10 | 11 |
| Проведение внешней экспертизы и согласование с заказчиком проектов Комплектов КОС   | О | У | И | И | У | О | У | И  | И  | И  |
| Формирование организационно-методических и информационных материалов для организации оценочных процедур по профессиональным модулям программы ДПО   | И | О | И | У | - | И | И | И  | У* | У  |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| Разработка на основе сформированных оценочных материалов программ обучения организаторов оценочных процедур и экспертов-оценщиков | - | И | И | О | - | - | И | У | О* | О |
| Организация хранения оценочных материалов по программе ДПО  | И | О | И | У | - | - | И | И | У* | У |

**Условные обозначения:**

«О» - «организует» (руководит работами, координирует работу исполнителей и принимает решение, обобщает результаты работ, несет ответственность за конечные результаты);

«У» - «участвует» (разделяет совместную деятельность, несет ответственность за качество выполнения работы в согласованной сфере своих полномочий);

«И» - «получает информацию» (получает информацию о принятом решении).

\* - символ означает, что функция реализуется данным субъектом взаимодействия в случае отсутствия на предприятии внутрифирменной системы подготовки кадров и / или одного из ее субъектов.

## **2. Описание последовательности действий (отдельных процедур), составляющих бизнес-процесс**

### **2.1. Разработка и утверждение спецификации компетентностно-ориентированных оценочных средств.**

Спецификация компетентностно-ориентированных оценочных средств создается на этапе формирования образовательной программы ДПО (на основе консультаций с работодателями, направляющими работников на повышение квалификации, переподготовку). Их составителями выступают специалисты, которые выявляют квалификационные дефициты и разрабатывают дизайн программы, что связано с необходимостью корректировки планируемых итоговых образовательных результатов (профессиональных компетенций) в случае, если их невозможно оценить средствами педагогической диагностики.

При наличии структур внутрифирменной подготовки на предприятии (ассесмент-центра, методического центра), непосредственное участие в реализации этого вида деятельности принимают их специалисты. Необходимые информационные *ресурсы* для реализации данного вида деятельности:

утвержденный работодателем перечень компетенций как итоговых результатов по программе ДПО;

Национальная рамка квалификаций РФ;

Руководство по разработке оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности (уровня СПО).

*Результатом* реализации вида деятельности является утвержденный сторонами договора о реализации образовательной услуги (образовательной организации и предприятия) документ «Спецификация КОС для оценки итоговых результатов по программе ДПО», который регламентирует следующие параметры диагностического инструментария итоговых оценочных процедур:

количество и наименование Комплектов КОС (по числу и названию видов профессиональной деятельности и \или трудовых функций, предъявляемых к оценке);

целесообразные объекты и условия оценки каждой компетенции, входящей в состав квалификации (продукт деятельности и /или процесс деятельности);

условия проведения процедур оценивания (на рабочем месте /в модельной ситуации).

Спецификация КОС для оценки итоговых результатов по программе ДПО выступает для разработчиков диагностического инструментария в качестве технического задания при формировании фонда оценочных средств по программе, его последующем обновлении.

Нормативным документом, обеспечивающим выполнение работ, является Договор образовательной организации как подрядчика с предприятием - заказчиком образовательной программы ДПО, в котором в перечень согласованных видов деятельности включена совместная разработка спецификации КОС по программе.

## **2.2. Создание группы разработчиков оценочных материалов по программе дополнительного профессионального образования и планирование работ.**

Группа разработчиков КОС по программе дополнительного профессионального образования формируется локальным актом (приказом, распоряжением) руководителя образовательной организации по представлению руководителя образовательной программы ДПО. Как правило, в ее состав включаются преподаватели по профессиональным модулям как структурным единицам программы и методисты образовательной организации. По согласованию в группу могут войти специалисты ассессмент-центра / методического центра предприятия - заказчика кадров, если разработчики планируют использование ресурсов его

структур внутрифирменной подготовки (оборудования, экспертного сопровождения и т.д.) при организации оценочных процедур.

Нормативный акт о создании группы и утверждении плана ее работы может содержать условие предварительной подготовки разработчиков (например, направления их на обучающий семинар или организации серии семинаров в учебном заведении). Как приложение, в приказ (распоряжение) включается план (программа) работы с указанием этапов деятельности, ответственных лиц, сроков выполнения работ и форм отчетности.

*Ресурсное обеспечение* работы группы включает в себя современные информационные базы, в том числе:

базы данных по профессиональным и корпоративным стандартам, квалификационным характеристикам, иным квалификационным требованиям в соответствующей области (виде) профессиональной деятельности;

нормативно-методические документы, регламентирующие квалификационные структуры в РФ (Национальная рамка квалификаций РФ, Отраслевая рамка квалификаций (если имеется в данной отрасли), Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и т.д.);

специальные Интернет-сайты с обновляющейся информацией о квалификациях (например, <http://www.instrukciy.narod.ru/etkc.html>, <http://eduscan.net/standart/>, <http://www.lexed.ru/form/>, Атлас профессий // <http://atlas.rosminzdrav.ru/> и др.).

*Результатом* реализации вида деятельности выступает сформированная группа разработчиков КОС по программе ДПО, план ее работы и обеспеченные организационные условия деятельности.

**2.3. Разработка комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств для оценки итоговых образовательных результатов по каждому профессиональному модулю программы дополнительного профессионального образования.**

### **2.3.1. Разработка и согласование показателей и критериев оценки компетенций.**

Данный вид деятельности реализуют участники группы разработчиков КОС на основании утвержденной Спецификации КОС по программе ДПО.

*Итогом деятельности* разработчиков выступает согласованная с заказчиком кадров совокупность критериев оценки компетенций, входящих в состав планируемых образовательных результатов по каждому профессиональному модулю. Эта информация должна быть открыта и доступна впоследствии для всех участников оценочных процедур.

Обеспечивающие документы:

утвержденная Спецификация КОС по программе ДПО;

Макет Комплекта КОС для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональному модулю в составе образовательной программы ДПО.

Руководство по разработке оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности (уровня СПО).

### **2.3.2. Выбор инструментов, способов и форм оценки итоговых результатов по каждому профессиональному модулю и программе дополнительного профессионального образования в целом.**

Вид деятельности осуществляется группой разработчиков КОС на основании утвержденной Спецификации КОС по программе ДПО.

*Результат деятельности* - заполненная Таблица 1 Макетов Комплекта КОС для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональному модулю в составе образовательной программы ДПО. В ней содержится исчерпывающая информация о критериях оценки компетенций и выбранном формате организации квалификационного экзамена:

как выполнения комплексного практического задания или серии практических и проектных заданий;



как подготовки и защиты комплексного проектного задания (курсовой работы по профессиональному модулю);

как защиты портфолио<sup>5</sup>;

как определенного сочетания вышеуказанных оценочных процедур.

*Обеспечивающие документы:*

утвержденная Спецификация КОС по программе ДПО;

Макет Комплекта КОС для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональному модулю в составе программы ДПО;

Руководство по разработке оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности (уровня СПО).

**2.3.3. Разработка и утверждение примерной тематики комплексных проектных заданий (курсовых работ по профессиональному модулю) и выпускных квалификационных работ на основе реальных производственных и управленческих проблем предприятия.**

Тематика всех компетентностно-ориентированных оценочных средств в программах дополнительного профессионального образования (как минимум - курсовых работ по модулю и выпускных квалификационных работ, при их наличии в дизайне программы) должна отражать реальные производственные и управленческие проблемы предприятия, направившего своих работников на повышение квалификации и переподготовку. Поэтому разработчикам КОС совместно с представителями корпоративной системы подготовки кадров или службой по развитию персонала предприятия необходимо составить списки приоритетных технических и управленческих проблем, требующих своего решения на разных квалификационных уровнях (вариант – список формируется и утверждается представителями работодателя, а разработчики им руководствуются).

---

<sup>5</sup> Защита портфолио выступает дополнительным, а не основным методом оценивания профессиональных компетенций.

Перечень приоритетных технических и управленческих проблем предприятия должен коррелировать со стратегическим планом развития компании, программой ее технико-технологического перевооружения, поэтому в число участников данного вида деятельности должны входить специалисты Управления (Департамента) по развитию персонала; руководители цехов, участков, производств предприятия.

*Результатами* вида деятельности выступают:

утвержденный Перечень приоритетных технических и управленческих проблем предприятия - заказчика кадров, требующих своего решения на разных квалификационных уровнях;

согласованные с работодателем - заказчиком кадров (как правило, в лице непосредственных руководителей обучающихся по программе ДПО) технические задания на выполнение курсовых работ по профессиональному модулю и выпускной квалификационной работы (если это предусмотрено учебным планом);

нормативный акт (приказ, распоряжение) руководителя образовательной организации, по представлению руководителя программы ДПО, утверждающий списки тем курсовых (выпускных квалификационных) работ обучающихся с назначением руководителей (научных руководителей) работ из числа производственников и управленцев предприятия, которые непосредственно связаны с проблематикой оценочных материалов.

**2.3.4. Разработка и оформление демоверсий Комплектов компетентностно-ориентированных средств по профессиональным модулям программы дополнительного профессионального образования.**

*Участниками*, осуществляющими вид деятельности, выступают разработчики КОС (в том составе, который установлен при планировании работ). Их деятельность состоит в формировании типовых практических и проектных заданий (компетентностно-ориентированных оценочных средств) для квалификационного экзамена, процедуры подготовки и защиты

выпускной квалификационной работы (если она есть в учебном плане), которые будут помещены в Комплекты КОС.

*Результатом* реализации вида деятельности являются демоверсии Комплектов КОС по профессиональным модулям (в количестве, определяемом дизайном программы), подготовленные к апробации и внутренней экспертизе.

*Обеспечивающие документы:*

утвержденный Перечень приоритетных технических и управленческих проблем предприятия - заказчика кадров, требующих своего решения на разных квалификационных уровнях;

Макет Комплекта КОС для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональному модулю в составе образовательной программы ДПО;

Руководство по разработке оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности (уровня СПО).

**2.3.5. Проведение внутренней экспертизы демоверсий Комплектов компетентностно-ориентированных средств, их апробация в пилотном режиме и доработка.**

Внутреннюю экспертизу оценочных средств осуществляют преподаватели конкретного профессионального модуля; возможно привлечение преподавателей родственного профиля, методистов учебного заведения (родственных образовательных организаций), структур внутрифирменной подготовки кадров (особенно это необходимо в том случае, если в процедурах квалификационного экзамена используются ресурсы работодателя).

Для апробации демоверсий Комплектов КОС по модулю, как правило, используются ограниченное число обучающихся старших курсов основных профессиональных образовательных программ родственного профиля и / или контингент системы внутрифирменной подготовки кадров предприятия.

*Результат* реализации вида деятельности – скорректированные проекты Комплектов КОС по профессиональным модулям программы ДПО.

*Обеспечивающие документы:*

Шаблон экспертного заключения;

демоверсии Комплектов КОС для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональным модулям программы ДПО;

утвержденный Перечень приоритетных технических и управленческих проблем предприятия - заказчика кадров, требующих своего решения на разных квалификационных уровнях;

утвержденная Спецификация КОС по программе ДПО;

Руководство по разработке оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности (уровня СПО).

### **2.3.6. Проведение внешней экспертизы и согласование с заказчиком проектов Комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств.**

Внешнюю независимую экспертизу проводят специалисты, не участвовавшие в разработке оценочных материалов по данной программе ДПО, в том числе эксперты из состава профессионального сообщества, преподаватели и методисты других образовательных организаций; представители структур внутрифирменной подготовки кадров предприятия - заказчика кадров и др.

*Необходимые ресурсы и их источники* – затраты на внешнюю экспертизу должны быть предусмотрены в смете, определяющей стоимость образовательной услуги по договору с заказчиком.

*Результаты* осуществления вида деятельности - утвержденные Комплекты КОС по профессиональным модулям в составе программы ДПО, что подтверждается документально (экспертные заключения) и фиксируется на первых страницах Комплектов КОС (подписи экспертов и гриф согласования заказчика).

*Обеспечивающие документы:*

Примерный договор подряда на выполнение работ экспертизы;

Примерная смета на проведение внешней экспертизы;

Примерный шаблон экспертного заключения;

проекты Комплектов КОС для итоговой оценки образовательных результатов, скорректированные по результатам внутренней экспертизы и пилотной апробации;

утвержденный Перечень приоритетных технических и управленческих проблем предприятия - заказчика кадров, требующих своего решения на разных квалификационных уровнях;

утвержденная Спецификация КОС по программе дополнительного профессионального образования.

**2.3.7. Формирование вспомогательных (организационно-методических и информационных) материалов для организации оценочных процедур по профессиональным модулям программы дополнительного профессионального образования.**

*Участниками* реализации данного вида деятельности являются члены группы разработчиков, в том числе представители структур внутрифирменной подготовки кадров, если квалификационные испытания проводятся на площадях и оборудовании работодателя с участием экспертов-оценщиков из числа технических специалистов предприятия.

*Результатами* по виду деятельности выступают документы и материалы, которые описывают применяемые правила, процедуры, методы и выполняют функцию унификации и стандартизации всех действий и процедур оценивания.

В их состав могут входить (примерный список):

Положение о квалификационном экзамене по профессиональному модулю в составе программы ДПО (является локальным актом учебного заведения и распространяется на все реализуемые им программы ДПО)<sup>6</sup>;

Положение о выпускной квалификационной работе по программе ДПО (является локальным актом учебного заведения и распространяется на все реализуемые им программы ДПО)<sup>7</sup>;

Программа подготовки и защиты выпускной квалификационной работы с указанием итоговых образовательных результатов, которые предъявляются к оценке, согласованная с заказчиком кадров (если предусмотрено учебным планом по программе ДПО);

порядок и рекомендации для экспертов по проведению квалификационных испытаний, в том числе правила инструктирования соискателей перед экзаменом (по вопросам пользования инструментарием), проведения оценочных процедур и документирования их результатов (если необходимо);

описания требований к квалификации разработчиков оценочных средств, экспертов и организаторов процедур оценивания (для формирования экзаменационных комиссий);

рекомендации по интерпретации результатов оценивания и методические материалы, определяющие процедуру обсуждения результатов с заказчиками кадров, профессиональным сообществом;

программа консультирования организаторов и экспертов для проведения оценочных процедур;

рекомендации по проведению различных этапов квалификационного экзамена по профессиональному модулю;

инструкции по работе с оборудованием (компьютерными программами) при проведении квалификационного экзамена по профессиональному модулю (если требуются);

---

<sup>6</sup> При наличии такого локального акта в учебном заведении, его разработка не нужна.

<sup>7</sup> При наличии такого локального акта в учебном заведении, его разработка не нужна.

инструкции по технике безопасности при работе с оборудованием во время квалификационного экзамена по профессиональному модулю (если требуется в связи с условиями проведения оценивания).

*Обеспечивающие документы:*

утвержденная в установленном порядке образовательная программа ДПО;

утвержденные Комплекты КОС по профессиональным модулям в составе программы ДПО;

действующие нормативные документы государственных надзорных и контролирующих органов<sup>8</sup>.

### **3. Эффекты от реализации бизнес-процесса**

**для государственной и корпоративной систем подготовки кадров**

Основным бенефициарием бизнес-процесса выступает предприятие / организация – заказчик кадров.

Более точная и «прицельная» подготовка кадров в рамках программ дополнительного профессионального образования всех видов и типов, ориентированная на требования конкретных рабочих мест и стратегические планы развития технико-технологической составляющей производства, которая реализуется посредством совместной разработки и реализации оценочных материалов, определяет ряд экономических и социальных эффектов в их региональном и отраслевом проявлении.

Среди них можно выделить следующие эффекты:

#### **1. Для субъекта Российской Федерации:**

снижение издержек бюджетов всех уровней, связанных с подготовкой безработных, незанятого населения, не соответствующей актуальным

---

<sup>8</sup> В соответствии с Приказом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 29.12.2006 N 1154 «Об утверждении Перечня основных профессий рабочих промышленных производств (объектов), программы обучения которых должны согласовываться с органами Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору», программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по содержащимся в перечне профессиям в обязательном порядке согласуются с органами Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору.

требованиям рабочих мест на предприятиях региона и перспективам развития востребованных квалификаций и компетенций;

экономия бюджетных средств, связанных с пособиями по безработице государственной службы занятости для выпускников государственных учреждений профессионального образования, получивших квалификации и компетенции, не в полной мере отвечающие кадровым запросам развивающихся производств;

повышение эффективности использования финансовых средств за счет консолидации ресурсов различных ведомств по формированию и развитию кадрового потенциала региона;

создание условий для обучения взрослого населения субъекта РФ по мере изменения спроса на компетенции и квалификации на региональном рынке труда.

**2. Для предприятия – заказчика кадров (в том числе его системы внутрифирменной подготовки):**

получение дополнительных доходов за счет повышения качества и производительности труда персонала, освоившего компетенции и квалификации, востребованные процессами технико-технологического развития производства;

снижение издержек, вызванных необходимостью «доводки» выпускников учебных заведений, получивших квалификации и компетенции, не в полной мере отвечающие кадровым запросам развивающихся производств;

обеспечение развития системы управления кадровым потенциалом предприятия за счет освоения видов деятельности по анализу квалификационных дефицитов работников, формирования компетентностных описаний рабочих мест, выработку показателей и критериев оценки и аттестации персонала;



достижение профессионального роста инженерно-педагогических работников системы внутрифирменной подготовки кадров за счет освоения опыта деятельности государственной образовательной организации;

частные выгоды работников, прошедшие процедуры аттестации на основе компетентностно-ориентированных оценочных средств по программам ДПО и капитализировавших свое образование, что обеспечило повышение их зарплаты, должностного статуса и степени удовлетворенности трудом.

### **3. Для государственной образовательной организации – провайдера услуги дополнительного профессионального образования:**

повышение открытости и прозрачности деятельности организации профессионального образования для потребителей и заказчиков программ дополнительного профессионального образования за счет эффективного взаимодействия с работодателями;

усиление общественно-государственной составляющей в управлении образовательной организацией за счет привлечения работодателей к разработке оценочных материалов и участию в аттестации по программам ДПО;

обеспечение развития профессионально-методической компетентности административного и педагогического персонала учебного заведения посредством освоения профессионального и управленческого опыта и корпоративной культуры внутрифирменной системы подготовки кадров предприятия – заказчика программы дополнительного профессионального образования;

получение практического опыта использования компетентностно-ориентированных оценочных средств в модульных программах ДПО;

расширение клиентской базы учебного заведения вследствие роста удовлетворенности результатами обучения потребителей, прошедших процедуры объективной, открытой и достоверной оценки компетенций по показателям и критериям, установленным работодателями.

#### **4. Для региональной системы профессионального образования в целом:**

повышение инвестиционной привлекательности региональной системы профессионального образования за счет взаимосогласованного распределения издержек между всеми пользователями ресурсов профессионального образования;

оптимизации информационных потоков, соотношения полномочий, обязанностей и прав всех субъектов региональной образовательной политики в сфере профессионального образования;

расширение участия работодателей в управлении качеством довузовского профессионального образования в регионе.

#### **5. Приложения к Регламенту – проекты документов:**

1.1. Макет Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональному модулю в составе образовательной программы дополнительного профессионального образования.

1.2. Руководство по разработке оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности (уровня СПО).

1.3. Перечень необходимых нормативных и регламентирующих документов, обеспечивающих разработку оценочных материалов для оценки компетенций лиц, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования в условиях взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров.

**1.1 Макет Комплекта компетентностно - ориентированных оценочных средств для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональному модулю (не подлежит юридической экспертизе).**

**МАКЕТ**

\_\_\_\_\_  
*(наименование образовательного учреждения<sup>9</sup>)*

**УТВЕРЖДАЮ**  
Руководитель ОУ

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**СОГЛАСОВАНО**  
От работодателя

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**КОМПЛЕКТ  
компетентностно-ориентированных оценочных средств  
для итоговой оценки по профессиональному модулю**

\_\_\_\_\_  
*(название)*

**в составе образовательной программы дополнительного  
профессионального образования (повышения  
квалификации / профессиональной переподготовки)**

\_\_\_\_\_  
*(название)*

*Населенный пункт, 20\_\_ г.*

**Разработчики:**

\_\_\_\_\_  
(место работы)  
фамилия)

\_\_\_\_\_  
(занимаемая должность)

\_\_\_\_\_  
(инициалы,

\_\_\_\_\_  
(место работы)  
фамилия)

\_\_\_\_\_  
(занимаемая должность)

\_\_\_\_\_  
(инициалы,

**Эксперты от работодателя<sup>10</sup>:**

<sup>9</sup> Курсивом даны пояснения и возможные варианты текста. После заполнения Макета и выбора нужного варианта все остальное следует удалить.

<sup>10</sup> Приложить документы, подтверждающие факт согласования Комплекта оценочных средств для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональному модулю в составе образовательной программы дополнительного профессионального образования с представителями работодателя –

\_\_\_\_\_  
(место работы)  
фамилия)

\_\_\_\_\_  
(занимаемая должность) (инициалы,

\_\_\_\_\_  
(место работы)  
фамилия)

\_\_\_\_\_  
(занимаемая должность) (инициалы,

## **1. Паспорт комплекта компетентностно-оценочных средств.**

### **1.1. Область применения**

Результатом освоения профессионального модуля

является готовность обучающегося к выполнению *вида профессиональной деятельности*

*и обеспечивающих его профессиональных компетенций / отдельных трудовых функций и обеспечивающих их реализацию профессиональных компетенций (выбрать необходимый вариант).*

### **1.2. Формы и методы оценивания.**

Форма итоговой аттестации по профессиональному модулю – квалификационный экзамен, который проводится как процедура внешнего оценивания с участием *представителей работодателей – заказчиков кадров / представителей профессионального сообщества (выбрать необходимый вариант).*

Квалификационный экзамен проводится *(выбрать необходимый вариант):*

*как выполнение комплексного практического задания - для оценивания вида профессиональной деятельности; технология оценивания - сопоставление продемонстрированных параметров деятельности и /или характеристик продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами;*

*как выполнение ряда практических заданий – для оценивания отдельных компетенций (субкомпетенций); технология оценивания - сопоставление продемонстрированных параметров деятельности и /или характеристик продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами, с последующим агрегированием составляющих оценок в итоговую оценку;*

*как защита выпускной проектной работы, выполнение которой проводилось вне рамок экзамена; технология оценивания - сопоставление продукта (проекта) с эталоном (осуществляется экспертами вне процедуры защиты) и оценки продемонстрированных на защите*

---

*заказчика кадров (в случае обучения персонала предприятия) или представителей профессионального сообщества (работников и /или специалистов по профилю получаемого образования, руководителей организаций отрасли, профессиональных экспертов и др.).*

когнитивных умений посредством экспертных оценок членов экзаменационной комиссии (по Карте эксперта);  
сочетание указанных методов оценивания (указать какое)

Дополнительные методы оценивания:  
защита портфолио; технология оценивания – сопоставление установленных требований с набором документированных свидетельских показаний, содержащихся в портфолио.

Другие дополнительные методы (указать, какие)

### 1.3. Результаты оценивания.

Результатом оценивания является однозначное экспертное суждение (решение): «вид профессиональной деятельности / профессиональные компетенции (выбрать необходимое) освоен (ы) / не освоен (ы)».

**2. Итоговые образовательные результаты по профессиональному модулю, предъявляемые к оценке<sup>11</sup>.**

Таблица 1

| Результаты (профессиональные компетенции, ПК) | Субкомпетенции <sup>12</sup> | Критерии оценки результата | Формы и методы оценки |
|---|------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| ПК 1.   |                              |                            |                       |
| ...   |                              |                            |                       |
| ПК n.   |                              |                            |                       |

### 3. Оценочные материалы для квалификационного экзамена.

#### I. ПАСПОРТ

##### Назначение:

Оценочные средства предназначены для оценки результатов освоения профессионального модуля \_\_\_\_\_

(название)

в составе образовательной программы дополнительного профессионального образования \_\_\_\_\_ (повышения квалификации / профессиональной переподготовки)

<sup>11</sup> Из программы профессионального модуля.

<sup>12</sup> Субкомпетенции указываются в случае, если компетенции сформулированы как многосоставные, комплексные образовательные результаты, оценить которые в рамках единой процедуры невозможно, поэтому в целях диагностики необходимо операционализировать (произвести декомпозицию компетенции на составляющие ее субкомпетенции).

\_\_\_\_\_

(название)

**Квалификационный экзамен включает<sup>13</sup>:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**II. ТИПОВЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

**IIA. ПРАКТИЧЕСКИЕ И ПРОЕКТНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ СОИСКАТЕЛЯ**

**Практическое задание**

Оцениваемые ПК \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Инструкция для соискателя

Проанализируйте условия задания.

Вы можете воспользоваться (указать, чем) \_\_\_\_\_

Время выполнения задания – \_\_\_\_\_

Текст задания: ...

**Проектное задание**

Оцениваемые ПК \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Инструкция для соискателя

Проанализируйте условия задания.

Вы можете воспользоваться (указать, чем) \_\_\_\_\_

Время выполнения задания – \_\_\_\_\_

Текст задания: ...

**Материалы эксперта (экзаменатора).**

Условия оценивания

Количество вариантов каждого задания / пакетов заданий для соискателя: ...

Время выполнения каждого задания: ...

\_\_\_\_\_

<sup>13</sup> Указать предпочтительную форму проведения экзамен или их сочетание: защита курсового проекта, выполнение практических и проектных заданий, портфолио как дополнительный метод оценки. В случае проведения экзамена в форме защиты курсового проекта может возникнуть необходимость дополнительной оценки компетенций, не вошедших в список предметов оценивания в рамках курсового проекта.

Оборудование: ...

Информационные источники для соискателя:

Учебники: ...

Методические пособия: ...

Справочная литература: ...

Вопросы, по которым разрешено консультирование соискателя:...

Критерии и форматы оценивания.

### 1. Карта эксперта 1 (процесс деятельности)

Таблица 2

| Профессиональные компетенции / субкомпетенции | Критерии оценки результата | Оценка<br>(выбрать шкалу) |
|---|----------------------------|---------------------------|
|   |                            |                           |

### 2. Карта эксперта 2 (продукт деятельности)

Таблица 3

| Профессиональные компетенции / субкомпетенции | Критерии оценки результата | Оценка<br>(выбрать шкалу) |
|---|----------------------------|---------------------------|
|   |                            |                           |

**ПБ. ЗАЩИТА КУРСОВОГО ПРОЕКТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ** (если защита включена в квалификационный экзамен)

Оцениваемые ПК \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Материалы эксперта (экзаменатора).**

Условия оценивания

Критерии и форматы оценивания

### Карта эксперта 1 (процесс защиты курсового проекта)

Таблица 4

| Профессиональные компетенции / субкомпетенции | Критерии оценки результата | Оценка<br>(выбрать шкалу) |
|---|----------------------------|---------------------------|
|   |                            |                           |

### Карта эксперта 2 (курсовой проект как продукт деятельности)

Таблица 5

| Профессиональные компетенции / субкомпетенции | Критерии оценки результата | Оценка<br>(выбрать шкалу) |
|---|----------------------------|---------------------------|
|   |                            |                           |

**ПВ. ЗАЩИТА ПОРТФОЛИО** (если защита включена в квалификационный экзамен)

**Тип портфолио** \_\_\_\_\_ (*портфолио документов, портфолио работ, рефлексивный портфолио, смешанный тип портфолио*)  
**Оцениваемые ПК** \_\_\_\_\_

**Материалы эксперта (экзаменатора).**

Условия оценивания

Критерии и форматы оценивания

**Карта эксперта 1 (процесс защиты портфолио)**

Таблица 6

| Профессиональные компетенции / субкомпетенции | Критерии оценки результата | Оценка<br>(выбрать шкалу) |
|---|----------------------------|---------------------------|
|   |                            |                           |

**Карта эксперта 2 (портфолио как продукт деятельности)**

Таблица 7

| Профессиональные компетенции / субкомпетенции | Критерии оценки результата | Оценка<br>(выбрать шкалу) |
|---|----------------------------|---------------------------|
|   |                            |                           |

**III. ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА В РАМКАХ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА**

Таблица 8

| Профессиональные компетенции | Полученная оценка<br>(освоена / не освоена) |
|------------------------------|---|
| <i>ПК 1.</i>                 |   |
| ...                          |   |
| <i>ПК n.</i>                 |   |

**Итоговый вывод по профессиональному модулю<sup>14</sup>**

Экспертное суждение (решение): *«вид профессиональной деятельности / профессиональные компетенции (выбрать необходимое) освоен (ы) / не освоен (ы)».*

**3. Документальное оформление результатов оценивания**

**ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ**

\_\_\_\_\_ *наименование профессионального модуля*

<sup>14</sup> При отрицательном заключении хотя бы по одной профессиональной компетенции принимается решение «вид профессиональной деятельности не освоен». При наличии противоречивых оценок по одному тому же показателю при выполнении разных видов работ, решение принимается в пользу соискателя.



|   |   |
|---|---|
| ФИО _____   |   |
| Выпускника _____ программы _____ ДПО _____ (повышения<br>квалификации / переподготовки) |   |
| _____ <i>наименование</i>   |   |
| освоил(а) _____ программу _____ профессионального _____ модуля                          |   |
| _____ <i>наименование профессионального модуля</i>                                      |   |
| в объеме _____ час. с «__» _____ .20__ г. по «__» _____ .20__ г.                        |   |
| Подготовлен и защищен курсовой проект (работа) по теме<br>«_____».                      |   |
| Итоги квалификационного экзамена по профессиональному модулю                            |   |
| Профессиональные компетенции  | Полученная оценка<br>(освоена / не освоена)             |
| <i>ПК 1.</i>  |   |
| ...   |   |
| <i>ПК n.</i>  |   |
| <b>Итоговый результат по профессиональному модулю:</b>                                  |   |
| Вид _____ профессиональной _____ деятельности   |   |
| _____ освоен / не освоен.   |   |
| Дата ____ . ____ .20__  | Подписи экспертов - членов экзаменационной<br>комиссии: |

**Руководство по разработке оценочных материалов для оценки компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности (не подлежит юридической экспертизе).**

**Руководство  
по разработке оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности (уровня СПО)**

**Введение.**

**1. Образовательные программы дополнительного профессионального образования: общие положения.**

1.1. Нормативное правовое обеспечение реализации образовательных

программ дополнительного профессионального образования.

1.2. Виды и типы образовательных программ дополнительного профессионального образования.

1.3. Особенности образовательных программ дополнительного профессионального образования, определяющие подходы к оцениванию

их результатов.

**2. Оценивание образовательных результатов программ дополнительного профессионального образования как процесс.**

2.1. Нормативно-правовое регулирование процедур оценивания.

2.2. Квалификация и компетенция как образовательные результаты программ дополнительного профессионального образования.

2.3. Организационная структура процесса оценивания образовательных

результатов по программам дополнительного профессионального

образования.

2.4. Оценочные материалы по программе дополнительного профессионального образования.

2.4.1. Спецификация компетентностно-ориентированных оценочных средств.

2.4.2. Состав и структура компетентностно-ориентированных оценочных средств по профессиональному модулю.

2.4.3. Организационно-методические и инструктивно-справочные материалы для участников процедур оценивания компетенций.

3. Технология разработки оценочных материалов для программ дополнительного профессионального образования.

3.1. Разработчики компетентностно-ориентированных оценочных средств.

3.2. Методологические основания разработки компетентностно-ориентированных оценочных средств.

3.3. Порядок действий при разработке оценочных материалов для программ дополнительного профессионального образования.

3.3.1. Составление спецификации компетентностно-ориентированных оценочных средств.

3.3.2. Разработка комплектов оценочных средств для оценки итоговых образовательных результатов по профессиональному модулю и программе дополнительного профессионального образования.

3.3.3. Экспертиза, апробация и согласование демоверсий Комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств.

3.3.4. Формирование организационно-методических и информационных материалов, обеспечивающих оценочные процедуры.

4. Рекомендации по разработке компетентностно-ориентированных оценочных заданий.

4.1. Практические задания.

4.2. Проектные задания.

4.3. Выпускная квалификационная работа.

Заключение

Рекомендуемая литература и Интернет-источники

Приложения к Руководству:

Приложение 1. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (фрагмент).

Приложение 2. Показатели / критерии для оценки освоения вида профессиональной деятельности «Разработка и администрирование баз данных».

Приложение 3. Примеры практических заданий для оценки профессиональных компетенций в составе оценочных средств по программам дополнительного профессионального образования технического профиля.

Приложение 4. Карта эксперта (оценка итогового курсового проекта по профессиональному модулю).

Введение.

В условиях экономики, основанной на знаниях, образование носит всеобъемлющий характер и не заканчивается фактом трудоустройства и адаптации на рабочем месте, поскольку знания быстро устаревают, а квалификационные требования постоянно растут. Непрерывное профессиональное образование, предопределяющее «горизонтальную карьеру» рабочего и специалиста становится необходимостью и фактом жизнедеятельности современного общества.

Права и обязанности работодателя и работника по организации профессиональной подготовки и повышения квалификации установлены Трудовым Кодексом РФ (Раздел IX «Профессиональная квалификация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

работников»). В ст. 196 «Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров» указывается, что необходимость в обучении кадров для собственных нужд определяется работодателем. Обучение проводится в организации или в образовательных учреждениях профессионального образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организации, индивидуальными трудовыми договорами и ученическими договорами работников.

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка персонала по заказу предприятий осуществляется на базе кастомизированных программ обучения (от *customer* — заказчик, клиент). Отличия таких программ от других образовательных продуктов на современном рынке определяются их уникальностью, отсутствием единых стандартов и унифицированных подходов, ориентацией на индивидуальные запросы заказчика. Они представляют собой персонифицированный образовательный пакет, сформированный на основе предварительного анализа потребностей в обучении каждого конкретного заказчика, выявления квалификационных дефицитов работников, которые ликвидируются средствами профессионального обучения.

Разработка нормативно-методического обеспечения оценочных процедур – относительно автономный бизнес-процесс в составе деятельности по контролю и оценке образовательных результатов программ дополнительного профессионального образования. Создание компетентностно-ориентированных оценочных материалов является сложным, длительным, итерационным и ресурсоемким процессом. Он потребует значительных усилий специально подготовленных разработчиков заданий, преподавателей, специалистов в области оценки качества образования, методистов, экспертов в рамках совместной деятельности государственных образовательных организаций и корпоративных структур

подготовки кадров. Однако, несмотря на сложность реализации, компетентностный подход к оценке результатов образования в настоящее время не имеет альтернативы. В модульно-компетентностной идеологии проектируются все основные и дополнительные программы довузовского профессионального образования нового поколения.

Настоящее Руководство по разработке оценочных материалов для оценки профессиональных компетенций выпускников программ дополнительного профессионального образования технической направленности (далее - Руководство) предназначено для администрации и специалистов государственных и негосударственных образовательных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования по заказу работодателей, а также специалистов системы внутрифирменной подготовки кадров предприятий, проводящих оценку и аттестацию персонала.

1. Образовательные программы дополнительного профессионального образования: общие положения.

1.1. Нормативное правовое обеспечение реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования.

В соответствии с действующим в настоящее время Законом РФ «Об образовании» (от 10.07.1992 N 3266-11), дополнительные образовательные программы и дополнительные образовательные услуги реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства. В пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста (в ред. Федерального закона от 01.12.2007 N 309-ФЗ).

К дополнительным образовательным программам относятся образовательные программы различной направленности, реализуемые в учреждениях профессионального образования за пределами определяющих

их статус основных образовательных программ, а также в учреждениях дополнительного профессионального образования (в ред. Федеральных законов от 27.10.2008 N 180-ФЗ, от 17.06.2011 N 145-ФЗ).

Для реализации программ дополнительного профессионального образования в образовательных учреждениях формируются структурные подразделения повышения квалификации:

факультеты повышения квалификации преподавателей и специалистов, отраслевые (межотраслевые) региональные центры, факультеты по переподготовке специалистов с высшим образованием и т.д. (в вузах):

отделения переподготовки специалистов, курсы повышения квалификации специалистов предприятий (объединений), организаций и учреждений и т.д. (в учреждениях среднего профессионального образования).

Типовым Положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов»<sup>15</sup> (в ред. Постановлений Правительства РФ от 10.03.2000 N 213, от 23.12.2002 N 919, от 31.03.2003 N 175) определено, что целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. Нормативно закреплена периодичность повышения квалификации персонала - по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников. Конкретные сроки и условия повышения квалификации персонала устанавливаются работодателем.

---

<sup>15</sup> Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.06.1995 N 610.

1.2. Виды и типы образовательных программ дополнительного профессионального образования.

Образовательные программы дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) подразделяются на следующие *виды*:

программы повышения квалификации (в том числе стажировки);

программы профессиональной переподготовки.

Повышение квалификации может быть *краткосрочным* (не менее 72 часов) и *длительным* (свыше 100 часов). Стажировка рассматривается как самостоятельный вид дополнительного профессионального образования или компонент (раздел) учебного плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов. Продолжительность стажировки устанавливается работодателем, направляющим работника на обучение, исходя из ее целей и по согласованию с руководителем предприятия (объединения), организации или учреждения, где она проводится.

Государственные образовательные учреждения повышения квалификации, а также прошедшие аккредитацию негосударственные образовательные организации повышения квалификации выдают обучающимся, успешно освоившим программу, следующие документы государственного образца:

удостоверение о повышении квалификации - для лиц, прошедших краткосрочное обучение в объеме от 72 до 100 часов;

свидетельство о повышении квалификации - для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 часов;

диплом о профессиональной переподготовке - для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 500 часов;

диплом о присвоении квалификации - для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 1000 часов.

В соответствии с Приказом Минобразования РФ от 06.09.2000 № 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной



переподготовки специалистов», профессиональная переподготовка как вид ДПО реализуется образовательными учреждениями повышения квалификации и подразделениями образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования по дополнительным профессиональным образовательным программам двух *типов*:

для освоения *нового вида профессиональной деятельности* (трудоемкость - свыше 500 часов аудиторных занятий);

для получения *дополнительной квалификации* (трудоемкость - не менее 1000 часов).

Профессиональная переподготовка для освоения нового вида профессиональной деятельности осуществляется на основании установленных квалификационных требований к конкретным профессиям или должностям.

Профессиональная переподготовка для получения дополнительной квалификации проводится по дополнительным профессиональным образовательным программам, формируемым в соответствии с государственными требованиями к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для присвоения дополнительной квалификации. Эти требования устанавливаются Минобрнауки РФ совместно с другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий и реализуются для специалистов, освоивших одну из основных образовательных программ высшего или среднего профессионального образования, для которых предназначена данная дополнительная квалификация.

Перечень таких программ формируется Минобрнауки РФ в соответствии с утвержденными государственными требованиями к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительных квалификаций и подлежит ежегодному изданию с учетом вносимых изменений и дополнений. Так, в 2010 году в Перечень

государственных требований к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительных квалификаций вошли, наряду с другими, следующие квалификации технического профиля: «Эксперт в области сварочного производства и диагностики сварных конструкций», «Специалист технологического надзора и контроля при строительстве скважин (буровой супервайзер)», «Специалист по эксплуатации компрессорных станций магистральных трубопроводов», «Специалист по производству сжиженных газов», «Специалист по защите от коррозии промышленных объектов и трубопроводов», «Разработчик профессионально-ориентированных компьютерных технологий».

Профессиональная переподготовка специалистов осуществляется на основе договоров, заключаемых образовательными учреждениями с органами исполнительной власти, органами службы занятости населения и другими юридическими и физическими лицами.

Формы профессиональной переподготовки (с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы) устанавливаются образовательным учреждением в зависимости от сложности образовательных программ и в соответствии с потребностями заказчика на основании заключенного с ним договора.

Целевые группы обучающихся по программам дополнительного профессионального образования могут составлять рабочие и специалисты (действующий персонал) предприятий, студенты учреждений среднего и высшего профессионального образования, желающие получить дополнительную квалификацию параллельно с освоением основной профессиональной образовательной программы (как правило, родственного профиля), другие категории граждан. Порядок освоения дополнительных профессиональных образовательных программ параллельно с основными регулируется соответствующими нормативными документами Минобрнауки РФ.

Кроме того, контингент программ ДПО могут составить безработные граждане и незанятое население региона. Эти целевые группы, наряду с учреждениями системы профессионального образования, являются получателями услуг государственных учреждений системы занятости (центров занятости населения)<sup>16</sup>.

Главной целью программ профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования для безработных граждан является повышение их конкурентоспособности для трудоустройства посредством согласования индивидуальных потребностей обучаемого с запросами работодателей и прогнозами развития регионального рынка труда.

В соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2000 №3/1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (с изменениями от 08.02.2001), для безработных граждан и незанятого населения реализуются следующие типы программ ДПО<sup>17</sup>:

профессиональная переподготовка рабочих для приобретения ими новых профессий для работы (доходного занятия) по этим профессиям (при наличии у безработного гражданина профессии и подтверждающего документа, удостоверяющего профессиональную квалификацию, а также необходимость изменить профессию);

профессиональное обучение рабочих, имеющих профессии, вторым профессиям для расширения их профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям;

---

<sup>16</sup> В отношении центров занятости населения предоставление услуг повышения квалификации и переподготовки безработных граждан регулируется Административным регламентом предоставления государственной услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 25.08.2011 N 976н.

<sup>17</sup> Отбор образовательных организаций для реализации программ дополнительного профессионального образования для безработных граждан и незанятого населения за счет бюджета соответствующего уровня осуществляется на конкурсной основе в соответствии Федеральным законом от 21.07.2005 N 94-ФЗ «О размещении заказов на выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

повышение квалификации рабочих с целью обновления знаний, умений и навыков, роста профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности по имеющимся у них профессиям, а также изучения новой техники, технологии и других вопросов по профилю профессиональной деятельности;

профессиональная переподготовка специалистов для получения дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, а также получение новой квалификации в рамках имеющегося направления подготовки (специальности);

повышение квалификации специалистов с целью обновления теоретических и практических знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации должны носить интенсивный и краткосрочный характер, как правило, не дольше шести месяцев (в отдельных случаях до 12 месяцев). Ее продолжительность зависит от вида образовательной программы.

Обучение может проводиться по очной, очно-заочной (вечерней) формам, быть курсовым (групповым) или индивидуальным, включать в себя теоретический курс, производственную практику и стажировку. Обучение заканчивается аттестацией, форма которой определяется учебным планом.

Обучение безработных граждан и незанятого населения осуществляется на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательными учреждениями с федеральными органами исполнительной власти, организациями всех форм собственности, государственной службой занятости населения и другими юридическими и физическими лицами.

Дополнительные профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки специалистов разрабатываются, утверждаются и реализуются образовательным учреждением (подразделением) самостоятельно на основе установленных нормативных документов с учетом потребности заказчика.

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки специалистов завершается обязательной итоговой аттестацией (для получения документа государственного образца эта аттестация должна быть государственной, проводится государственной аттестационной комиссией, состав которой утверждается руководителем образовательного учреждения, а председатель – его учредителем).

Выпускники программ ДПО, успешно прошедшие профессиональную переподготовку для выполнения нового вида профессиональной деятельности (в том числе государственную итоговую аттестацию), получают дипломы о профессиональной переподготовке, которые удостоверяют право (соответствие квалификации) специалиста на ведение профессиональной деятельности в определенной сфере.

Выпускники программ ДПО, успешно прошедшие профессиональную переподготовку для получения дополнительной квалификации (в том числе государственную итоговую аттестацию), получают дипломы о дополнительном (к высшему или среднему профессиональному) образовании, удостоверяющие присвоение дополнительной квалификации.

При освоении дополнительной профессиональной образовательной программы для получения дополнительной квалификации параллельно с освоением основной образовательной программы по направлению или специальности высшего или среднего профессионального образования указанные дипломы выдаются после получения диплома о высшем или среднем профессиональном образовании.

1.3. Особенности образовательных программ дополнительного профессионального образования, определяющие подходы к оцениванию их результатов.

Специфика образовательной программы дополнительного профессионального образования заключается в ее ярко выраженной прагматической направленности. Потребность в таких программах возникает тогда, когда введение новых производственных технологий и/или техническое переоснащение предприятий приводит к депрофессионализации их персонала. Разрыв между требуемыми и актуальными компетенциями кадров зачастую оказывается столь значительным, что не может быть преодолен средствами самообразования и инструктажа на рабочем месте. Он осознается работодателем и самим работником как квалификационный дефицит, преодолеть который необходимо с помощью дополнительного профессионального образования / обучения. Поэтому конечными образовательными результатами программ ДПО, как правило, являются профессиональные компетенции работника, позволяющие ему выполнять свои трудовые функции в рамках нового вида (видов) трудовой деятельности.

Для временно неработающих граждан, получивших профессиональное образование давно и стремящихся обновить свои компетенции, а также студентов, изъявивших желание параллельно основной профессии освоить дополнительную квалификацию, программы профессиональной переподготовки предоставляют возможность овладеть новым видом деятельности, компетенциями, исходя из актуальных запросов соответствующего сегмента рынка труда, а не конкретного работодателя.

Новые профессиональные компетенции или новый вид трудовой деятельности может быть обозначен как цель программы повышения квалификации или переподготовки только извне системы образования. Как правило, это прямой запрос работодателя, в чем проявляется еще одна

особенность рассматриваемых программ (и, соответственно, специфика оценивания их результативности). Учебные заведения могут участвовать в конвертации кадрового запроса в формулировки, пригодные для целей оценивания, но не заявлять его вместо работодателя как заказчика качества профессионального образования. Именно поэтому разработка и реализация программ ДПО (в том числе оценочных материалов в их составе) невозможна без тесного взаимодействия образовательных организаций и служб по персоналу предприятий (концепция «персонифицированного образовательного пакета»).

Как считают специалисты, принципиально важно, чтобы заказчики кадров определяли параметры программ ДПО в трех «точках» траектории их создания и реализации:

1) при установлении планируемых образовательных результатов (перечня профессиональных компетенций с показателями и критериями их оценивания) и составлении спецификации оценочных средств по программе ДПО в целом;

2) в процессе разработки и утверждения примерной тематики комплексных проектных заданий (курсовых работ по профессиональному модулю) и выпускных квалификационных работ по программе ДПО в целом (при ее наличии в дизайне программы) на основе реальных производственных и управленческих проблем предприятия;

3) в процедуре итоговой оценки, когда выявляется качество подготовки выпускников программ как мера достижения целей обучения.

Все промежуточные между этими «точками» стадии - прерогатива провайдера образовательной услуги и не требуют обязательного «личного присутствия» заказчика, хотя участие специалистов предприятия в образовательном процессе (например, в качестве руководителей курсовых и выпускных квалификационных работ), безусловно, позитивно сказывается на

показателе практико-ориентированности программы и результативности обучения.

Для программ ДПО характерна также ориентация на взрослых обучающихся, которые предпочитают практико-ориентированное обучение, субъект-субъектное взаимодействие в процессе профессиональной подготовки с опорой на имеющийся у них трудовой опыт, высокую долю самостоятельной работы, прикладной характер содержания образования.

Важнейшей специфической характеристикой программ ДПО выступает их предельная ориентация на заказчика. Повышение квалификации и переподготовка действующего персонала предприятий организуется на основе кастомизированных программ обучения (от *customer* — заказчик, клиент). В противовес «типовым» программам, эти программы, разработанные под индивидуальные запросы каждого конкретного заказчика, «под ключ», призваны решать его специфические управленческие и профессиональные задачи. Контингент каждой программы ДПО уникален, поэтому все ее компоненты сформированы предельно «адресно». Отсюда фактически исключается ее использование в другой целевой аудитории без существенной корректировки по всем структурным компонентам (в том числе оценочным материалам).

Именно поэтому необходимости в унификации и стандартизации параметров таких образовательных продуктов для других категорий обучающихся не возникает.

Еще одной специфической чертой программ ДПО выступает быстрая сменяемость содержания образования и необходимость «подстройки» программ под конкретные целевые группы (всегда существенно различающиеся по всем социально-демографическим и психологическим характеристикам). Данная особенность обуславливает необходимость проектирования содержания данных программ в модульной компоновке и в



рамках такой структуры учебного плана, которая допускает частое обновление дизайна и содержания программы.

У работодателя может возникать запрос как на отдельные профессиональные компетенции, обеспечивающие выполнение новых трудовых функций, так и на группу профессиональных компетенций, представляющую собой освоенный вид профессиональной деятельности. При проектировании программы на основе изучения требований работодателей формулируются профессиональные компетенции, далее они группируются по видам профессиональной деятельности, что соответствует модульной структуре программы ДПО.

Каждый модуль (автономная структурная единица программы) нацелен на овладение профессиональной компетенцией или группой профессиональных компетенций, соответствующих одному виду профессиональной деятельности. Это означает, что конкретный работник в рамках программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки сможет получить только те результаты, которые им востребованы для ликвидации квалификационного дефицита, освоив необходимую совокупность профессиональных модулей или один модуль.

2. Оценивание образовательных результатов программ дополнительного профессионального образования как процесс.

2.1. Нормативно-правовое регулирование процедур оценивания.

Нормативное правовое регулирование процедур оценивания образовательных результатов обучающихся и выпускников системы профессионального образования Российской Федерации представлено на федеральном, региональном уровне<sup>18</sup> и уровне отдельной образовательной организации.

---

<sup>18</sup> Здесь и далее термин «региональный уровень» используется как синоним уровня субъекта РФ.

*Федеральный уровень.* В настоящее время существенно расширены возможности участия непосредственных заказчиков кадров – работодателей в процедурах итоговой государственной аттестации выпускников. В ФЗ № 33 от 01.12.2007 «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации (в части предоставления права представителям объединений работодателей участвовать в государственном прогнозировании и мониторинге рынка труда, формировании перечней направлений подготовки (специальностей), разработке государственных образовательных стандартов и процедурах контроля качества профессионального образования» работодателям предоставлено право участвовать в оценивании образовательных результатов.

В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), учреждение СПО самостоятельно в выборе системы оценок, формы, порядка и периодичности промежуточной аттестации студентов. Положение о текущем контроле знаний и промежуточной аттестации студентов утверждается учебным заведением<sup>19</sup>.

В соответствии с нормами Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), оценка результатов профессиональной подготовки осуществляется аттестационной (квалификационной) комиссией по результатам изучения учебных дисциплин, профессиональных модулей, в форме квалификационного экзамена или защиты выпускной квалификационной работы в процессе проведения итоговой аттестации. Программа итоговой аттестации, содержащая формы и условия проведения итоговой аттестации, разрабатывается аттестационной комиссией,

---

<sup>19</sup> Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении) (утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июля 2008 г. N 543, п.27).

утверждается руководителем образовательной организации и доводится до сведения обучающихся в начале обучения<sup>20</sup>.

*Региональный уровень.* Региональный уровень нормативного регулирования процедур оценки образовательных результатов представлен отдельными регламентами и примерными положениями, которые формируются для обеспечения единого подхода и учета региональных приоритетов. В отдельных субъектах РФ утверждены перечни нормативных актов, которые должны быть приняты в образовательных учреждениях для регламентации контроля и оценки.

*Уровень образовательной организации.* Нормативное правовое обеспечение процедур оценки и аттестации федерального и регионального уровней дополняется локальными актами учреждений профессионального образования, в которых регулируются различные аспекты оценивания. Как правило, они предназначены для дальнейшей детализации норм и регламентов проведения оценочных процедур.

Данные документы утверждаются коллегиальным органом управления образовательной организацией (Ученым советом вуза, Советом учреждения СПО), реже – педагогическим советом, экспертным советом учебного заведения, и вводятся в действие нормативным актом (приказом, распоряжением) руководителя организации.

2.2. Квалификация и компетенция как образовательные результаты программ дополнительного профессионального образования.

В понятийном аппарате современной педагогической науки и терминологическом обороте образовательной практики не существует единодушия по поводу определения категорий «компетенция» и «квалификация». Жанр методических рекомендаций позволяет не составлять

---

<sup>20</sup> Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. N 610, в ред. Постановлений Правительства РФ от 10.03.2000 N 213, от 23.12.2002 N 919, от 31.03.2003 N 175).

обзоры существующих исследовательских подходов и точек зрения, а зафиксировать систему терминов, на базе которой выстраивается изложение материала.

*Профессиональная компетенция* - это продемонстрированная субъектом профессиональной деятельности способность применять знания, умения и практический опыт для успешной реализации определенной трудовой функции.

*Общая компетенция* - это продемонстрированная субъектом профессиональной деятельности способность осуществлять универсальный способ деятельности, инвариантный для всех (большинства) видов профессиональной деятельности и направленный на решение трудовых задач.

Для целей оценки наиболее важными признаками компетенций являются следующие:

компетенция – это интегрированный образовательный результат, не сводящийся к сумме знаний, умений и опыта практической деятельности;

компетенции не формируются вне соответствующей деятельности;

для оценивания компетенций необходимо, чтобы они были продемонстрированы в деятельности.

На *Рис. 1* представлены две соотносимых между собой плоскости профессиональной (трудовой) деятельности: *деятельностная* и *личностная (субъектная)*. Их сопоставление позволяет выявить линии «сопряжения» терминов и понятий «мира образования» и «мира труда».



Рис. 1. Соотношение образовательных результатов и внутренних ресурсов работника на рынке труда.

Профессиональная компетенция представляет собой способность успешно выполнять конкретную трудовую функцию. И так же, как в профессиональной деятельности трудовые функции дифференцируются на трудовые действия, профессиональная компетенция может быть декомпозирована на *субкомпетенции* (а не на знания и умения, опыт практической деятельности).

Этот факт означает, что невозможно, оценив по отдельности знания и умения обучающегося, сделать вывод о наличии компетенции. Человек может прекрасно знать оптимальную последовательность действий (алгоритм), перечень необходимых средств и предметов труда, но на практике не воспроизвести технологию деятельности.

Необходимость в декомпозиции профессиональной компетенции на субкомпетенции возникает тогда, когда ее содержание многосоставно и сложно, а потому не может быть сформировано (и / или диагностировано) в

одной трудовой ситуации, одновременно. *Субкомпетенция* – это составляющая компетенции, сохраняющая все ее свойства, соотносимые с деятельностью. Поэтому формирование профессиональной компетенции возможно посредством последовательного освоения субкомпетенций. В отдельных случаях при принципиальной невозможности оценить компетенцию, в целом, диагностические процедуры могут быть также организованы как поэтапное оценивание субкомпетенций с последующим агрегированием оценки.

*Квалификация* – это готовность субъекта деятельности к выполнению определенного вида профессиональной деятельности или конкретных трудовых функций, подтвержденная официальным признанием (в виде сертификата).

В массовой образовательной практике понятие квалификации применяется также в рамках официального подтверждения в форме диплома и /или сертификата факта завершения основной или дополнительной профессиональной образовательной программы.

Таким образом, квалификация понимается, с одной стороны, как подтверждение права человека на осуществление конкретной профессиональной деятельности в рамках установленных процедур. С другой стороны, она выступает личным капиталом (собственностью) ее носителя при условии подтверждения соответствия компетенций, которыми овладел человек, установленным стандартам.

В программах дополнительного профессионального образования, как правило, объектом освоения выступают профессиональные компетенции. Общие компетенции включаются в основные профессиональные образовательные программы государством как заказчиком образования для выполнения человеком универсальных социально- и личностно-значимых функций: самообразования и саморазвития, коллективной деятельности, проявлений гражданского самосознания и т.д.

Даже общие компетенции, связанные с поиском и обработкой информации, в программах ДПО приобретают профессиональную направленность: способность осуществлять профессиональную деятельность с использованием отраслевых информационно-коммуникационных технологий с указанием на конкретные ИТ-ресурсы (например, CAD / CAM / CAE-системы – для профессий технического профиля).

2.3. Организационная структура процесса оценивания образовательных результатов по программам дополнительного профессионального образования.

Организационная структура процесса оценивания включает в себя следующие компоненты:

цель оценивания;

субъекты оценивания (эксперты-оценщики и соискатели оценки<sup>21</sup>);

объекты и предметы оценивания (в том числе компетенции, наличие которых демонстрирует соискатель);

оценочные материалы (в том числе оценочные средства, то есть непосредственно диагностический инструментарий, организационно-методические средства и т.д.);

результаты оценивания.

*Цель оценивания* – установление соответствия (по показателям / критериям) достигнутых образовательных результатов (профессиональных компетенций) тем, которые были заявлены (запланированы) в рамках программы ДПО.

*Объект оценивания* - некоторые материально существующие объекты (продукты деятельности соискателя оценки или процесс его деятельности, а также документы, содержащие свидетельства / доказательства наличия компетенции).

---

<sup>21</sup> Здесь и далее обучающийся по программе ДПО, компетенции которого выступают предметом оценивания, будет называться *соискателем (оценки)*.

*Предмет оценивания* - совокупность определенных свойств объекта оценивания (показателей), на основании которых по специальным критериям (основаниям) можно установить (идентифицировать) наличие компетенции соискателя (как способности / готовности к выполнению трудовой функции или вида профессиональной деятельности).

Например, объектом оценивания может выступать выполненный соискателем чертеж, составленная дефектная ведомость, обработанная деталь, настроенное оборудование и т.д. Предмет оценивания – определенные характеристики (свойства) чертежа (детали), по которым можно установить, что выполненная трудовая функция соответствует некоторому эталону, стандарту, установленной норме. Важно иметь в виду, что в одном и том же объекте возможно несколько различных предметов оценки. Так, итоговая выпускная работа (проект) может оцениваться с точки зрения и профессиональных, и общих компетенций (разные предметы).

*Субъект (субъекты) оценивания* – эксперт (эксперты), устанавливающие связь между объектом оценки и предметом оценки. Соискатель тоже выступает как субъект оценивания (в процедурах самооценки).

*Результат оценивания* – оценка, то есть суждение (решение) о наличии / отсутствии конкретной компетенции соискателя, определенное в установленном порядке конкретным экспертом (экспертами). В самом широком смысле *оценка* - это мера, представленная количественно (числом) или качественно (семантически), которая выражает соотнесенность измеренных основных характеристик объекта с базой (эталонный уровень, норма, стандарт).

Для того чтобы результат оценивания минимально зависел от субъекта оценивания (полностью субъективность устранить невозможно), все условия его получения максимально регламентируют, материалы - унифицируют, а оценочные средства – стандартизируют. Реализуется правило «тот, кто обучал,



не оценивает» (внешняя оценка). Важные и значимые процедуры оценивания проводятся несколькими экспертами (комиссией) в целях объективизации результатов.

Таким образом, компетентностно-ориентированное оценивание - процесс, включающий в себя совокупность взаимосвязанных видов деятельности и регламентированных процедур, которые реализуются на основе стандартизованных оценочных материалов. Посредством указанных процедур уполномоченный орган (эксперт, преподаватель, комиссия) устанавливает *степень соответствия* достигнутых образовательных результатов обучающихся тем, которые планировались в рамках программы дополнительного профессионального образования.

Как было показано в предыдущих разделах, для программ дополнительного профессионального образования не существует государственных образовательных стандартов. Только в случае профессиональной переподготовки с целью получения дополнительной квалификации соответствующим федеральным органом исполнительной власти устанавливается Перечень таких квалификаций и государственные требования к ним для подтверждения квалификации дипломом государственного образца.

Повышение квалификации и переподготовка персонала предприятий чаще всего является процессом и результатом, относительно которых достигнут консенсус между производителем образовательной услуги (образовательной организацией) и ее заказчиком (работодателем). До начала обучения заказчик и исполнитель образовательной услуги согласовывают планируемые образовательные результаты (профессиональные компетенции), а также показатели и критерии их оценки.

Квалификационные дефициты, конвертируемые в планируемые образовательные результаты по программе, устанавливаются совместно службой по персоналу предприятия и производителями услуги

(представителями учебного заведения) на основе изучения программы технико-технологического перевооружения производства, стратегических планов развития, перспективных требований рабочих мест и т.д. Этот этап разработки образовательной программы ДПО является одним из наиболее значимых. От качества его реализации зависит результативность программы.

Таким образом, *нормативной базой* для постановки целей и организации оценочных процедур по завершению программы дополнительного профессионального образования является перечень планируемых образовательных результатов (профессиональных компетенций) с показателями и критериями их оценки.

*Предметом оценивания* по завершению прохождения каждого профессионального модуля выступают освоенные выпускниками программ ДПО профессиональные компетенции.

2.4. Оценочные материалы по программе дополнительного профессионального образования.

Программы дополнительного профессионального образования состоят из одного или нескольких модулей, каждый из которых предназначен для освоения вида профессиональной деятельности или отдельных компетенций.

При присвоении профессиональной квалификации определенного уровня оценивается способность (готовность) соискателя выполнять определенный вид профессиональной деятельности, который в свою очередь проверяется через оценку компетенций, необходимых для реализации совокупности трудовых функций, составляющих вид профессиональной деятельности.

Как принято в рамках модульно-компетентностного подхода, оценочные процедуры проводятся в рамках квалификационного экзамена непосредственно после завершения освоения каждого модуля с последующим агрегированием оценок по всем модулям (при необходимости). *Квалификационный экзамен* представляет собой

совокупность регламентированных процедур, организационную форму процесса оценивания, посредством которого экспертами-экзаменаторами производится оценка профессиональных компетенций (квалификации) соискателя одним или несколькими способами.

В программах профессиональной переподготовки, если профессиональные модули соответствуют нескольким трудовым функциям, в сумме составляющим вид профессиональной деятельности, возможна (но не обязательна) итоговая процедура, рассчитанная на оценивание готовности к выполнению вида профессиональной деятельности в целом (как правило, *защита итоговой квалификационной работы*)<sup>22</sup>.

В терминологическом оформлении проблематики оценочных процедур все еще не достигнуто единое толкование основных понятий. Одновременно используются (как синонимы) термины «контрольно-измерительные материалы», «оценочные средства» и т.д. В то же время, в ходе введения федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения утвердилось представление о том, что термин «контрольно-измерительные материалы» подразумевает тестовые задания и используется для оценки знаний и когнитивных умений (там, где нужна количественная шкала оценок). Для оценивания компетенций целесообразно применять понятие «оценочные средства» («контрольно-оценочные средства»).

Большинство исследователей солидарны в том, что компетенции следует оценивать в рамках дихотомической шкалы «соответствует / не соответствует» (в терминах педагогического контроля - «зачет / незачет»). Итоговая оценка по профессиональному модулю программы дополнительного профессионального образования: «вид профессиональной деятельности / трудовая функция освоен (а) / не освоен (а)».

---

<sup>22</sup> Если программа ДПО предполагает получение обучающимися документа об образовании государственного образца, итоговая государственная аттестация по завершению обучения обязательна, что регламентируется соответствующими нормативными правовыми актами федерального уровня.

Оценочные материалы по профессиональному модулю включают в себя следующие компоненты:

*спецификация оценочных средств* (техническое задание для разработки и обновления диагностического инструментария по модулю);

*собственно оценочные средства* (инструментарий оценки с инструкциями для экспертов и соискателей);

*организационно-методические и информационные материалы*, регламентирующие условия и критерии оценки, методики обработки результатов оценивания, экспертные документы и т.д.

2.4.1. Спецификация компетентностно-ориентированных оценочных средств.

Спецификация оценочных средств представляет собой техническое задание для разработки диагностического инструментария как одной из процедур оценки профессиональных квалификаций по завершению освоения профессиональных модулей программ ДПО. Спецификация – это своеобразный план и структура комплектов оценочных средств. В данном документе представлен перечень трудовых функций, составляющих вид профессиональной деятельности, готовность к реализации которых оценивается. Спецификацию комплектов оценочных средств по программе можно рассматривать как интерфейс, задающий переход от планируемых образовательных результатов к диагностическому инструментарию оценочных процедур.

Установленных требований к содержанию спецификаций для программ ДПО нет. Как правило, в их структуру включается следующая информация:

перечень трудовых функций в составе вида профессиональной деятельности, для освоения которого предназначена данная программа

профессиональной переподготовки (отдельных трудовых функций - для программ повышения квалификации)<sup>23</sup>;

список объектов оценивания в процедуре итоговой аттестации по программе в целом (и в разрезе отдельных модулей);

описание значимых для выбора оценочных процедур условий оценивания.

Спецификации нужны для того, чтобы стандартизовать процессы оценки, унифицировать условия проведения диагностических процедур, то есть минимизировать действие субъективных факторов, связанных с человеческой составляющей оценочных процедур по профессиональному модулю. Именно спецификации оценочных средств (а не фонды оценочных средств) целесообразно согласовывать с заказчиками дополнительных профессиональных образовательных программ, поскольку в них содержатся все значимые вопросы процедур оценивания: перечни компетенций, предъявляемых к оценке, объекты и условия оценивания, определяющие его формы и методы<sup>24</sup>.

Спецификации оценочных средств создаются на этапе формирования образовательной программы (в условиях постоянных консультаций с работодателями, направляющими работников на повышение квалификации, переподготовку). Их составителями выступают специалисты, которые разрабатывают программу, что связано с необходимостью корректировки планируемых итоговых образовательных результатов (компетенций) в случае, если они не поддаются педагогической диагностике (известно, что то, что невозможно диагностировать педагогическими средствами, не может быть образовательным результатом). Спецификации адресованы

---

<sup>23</sup> Эти функции целесообразно проранжировать на основании консультации с работодателями, для того, чтобы можно было присвоить весовые коэффициенты при принятии решения об агрегированной оценке по всем профессиональным компетенциям, обеспечивающим реализацию данного вида профессиональной деятельности (отдельных трудовых функций).

<sup>24</sup> Кроме спецификаций, согласованию с работодателями подлежат показатели и критерии оценки профессиональных компетенций, т.к. они задают уровень качества обучения, который необходим для освоения соответствующей квалификации.

разработчикам оценочных средств (как правило, это преподаватели по профессиональному модулю как структурной единице программы ДПО и / или методисты образовательной организации).

2.4.2. Состав и структура компетентностно-ориентированных оценочных средств по профессиональному модулю.

Основными типами компетентностно-ориентированных оценочных средств для образовательных программ технического профиля являются комплексные задания (практические и проектные).

**Практическое задание** предназначено для оценки выполнения соискателем нескольких трудовых действий в составе трудовой функции (предмет оценки - субкомпетенции).

**Комплексное практическое задание** представляет собой совокупность особым образом организованных заданий по оценке трудовой функции или в отдельных случаях - вида профессиональной деятельности в целом. Предметом оценки в комплексном практическом задании выступает профессиональная компетенция или квалификация (как совокупность профессиональных компетенций).

Структура практического задания включает в себя *стимульный материал* (описание конкретной производственной ситуации максимально приближенной к реальной профессиональной деятельности), *задачную формулировку* (требование выполнить трудовые действия) и *условия* их выполнения. Например, провести измерения; осуществить сборку, разборку, наладку машин и механизмов; определить причины неисправности, настроить прибор; разработать техническую документацию; изготовить конкретное изделие и т.д. К заданию (при необходимости) прикладываются бланки и формы, которые нужно заполнять.

**Проектное задание** - это связанная общей профессиональной ситуацией серия задач профессионально-трудового содержания, соответствующих оцениваемым компетенциям (субкомпетенциям), которые

необходимы для их решения. Этот тип компетентностно-ориентированных оценочных средств используется при усложнении профессиональной деятельности (увеличении степени ответственности и самостоятельности), а также при возрастании роли внутренней (интеллектуальной) деятельности. В большей степени это характерно для наукоемких видов профессиональной деятельности технической направленности. Наиболее широко проектные задания используются в профессиях гуманитарного профиля.

Специфика разработки проектных заданий как измерителей заключается в конструировании интегрирующей «сюжетной линии», объединяющей различные профессиональные задачи. При этом формулировке задач предшествует описание профессионально-трудовой ситуации. Часто в описании представлена не вся необходимая для решения задач информация, ее необходимо найти в справочниках, использовать Интернет-поиск, сделать информационные запросы и т.д. В этом основное отличие проектов от комплексных практических заданий, которые, как правило, содержат всю необходимую информацию и оформлены в виде «бессюжетной» последовательности заданий.

Таким образом, деятельность по выполнению проектного задания включает в качестве составного компонента самостоятельный поиск и обработку профессионально-значимой информации и презентацию проектных результатов (при этом параллельно могут оцениваться коммуникативные, информационные, управленческие и другие общие компетенции, если они включены в состав образовательных результатов по программе ДПО).

В качестве дополнительного способа оценки компетенций может использоваться *портфолио* - набор свидетельств, подтверждающих индивидуальные достижения соискателя в части освоения профессиональных компетенций, составляющих квалификацию. В системе оценивания

рассматривается как вариант накопительной системы оценки профессиональных достижений.

Портфолио представляет собой папку-накопитель, содержащую отзывы и рекомендации авторитетных лиц, знакомых с профессиональными достижениями соискателя; выполненные им в различное время творческие и исследовательские работы (бизнес-планы, технологические разработки, дизайнерские проекты, технические расчеты и т.д.); другие доказательства профессиональной квалификации.

Портфолио, как правило, используется для видов деятельности высоких квалификационных уровней, когда в процедуре комплексного практического задания за ограниченное время (одномоментно) сложно оценить все необходимые проявления компетенций соискателя. Следует иметь в виду, что отсроченная и опосредованная оценка результатов деятельности соискателя связана с такими рисками как невозможность полностью исключить факты плагиата и компиляции, а также оценить уровень самостоятельности выполнения работ. Обычно анализ и оценка заранее составленного соискателем портфолио дополняется выполнением практических заданий в процедуре квалификационного экзамена под наблюдением экспертов-оценщиков.

Комплексное практическое задание хорошо «вписывается» в процедуру квалификационного экзамена по результатам освоения каждого профессионального модуля программы ДПО, соответствующего виду профессиональной деятельности. Использование проектного задания как компетентностно-ориентированного оценочного средства в процедуре квалификационного экзамена имеет определенные (и существенные) ограничения. Поскольку деятельность по выполнению проекта включает в качестве составного компонента самостоятельный поиск и обработку профессионально-значимой информации и презентацию проектных результатов, этот измерительный инструмент требует значительного



временного ресурса и не всегда «укладывается» в ограниченную по времени процедуру аттестации по профессиональному модулю.

Одним из вариантов применения диагностических проектных заданий является включение заключительной части (защиты) проекта в итоговую квалификационную аттестацию по программе ДПО в целом. При этом основная часть деятельности по выполнению проектного задания и оценка выполненного проекта экспертами с представлением экспертных заключений пройдет в период до защиты итоговой работы. Используется также вариант курсовой работы по модулю, когда на квалификационном экзамене происходит ее защита, а выполнение – в процессе освоения модуля.

Таким образом, комплексные практические и проектные задания (в том числе разнесенные во времени выполнения) составляют содержание квалификационного экзамена по профессиональному модулю программы ДПО. Для большинства видов профессиональной деятельности технического профиля проведение оценочных процедур требует наличия специального оборудования, тренажеров, стендов. Как свидетельствует опыт, часто квалификационный экзамен проводят в специально оборудованном месте или в реальных производственных условиях (на площадях работодателей, в учебных центрах внутрифирменной системы подготовки).

Если профессиональные компетенция оцениваются в специально смоделированной среде, связанной с организацией ролевых игр, работой с кейсами и другими формами имитации реальной профессиональной деятельности, квалификационные испытания могут проводиться в обычной аудитории с большим контингентом соискателей одновременно (до 25 чел.). В этом заключаются безусловные ресурсные преимущества модельных ситуаций при оценивании компетенций (оценочные средства могут быть реализованы и в компьютерном варианте, что позволяет значительно сократить время на обработку результатов и оформление итоговых заключений).

В то же время, особенности программ дополнительного профессионального образования требуют максимальной приближенности оценочных процедур к реальным рабочим местам и производственным условиям. Поэтому наиболее эффективным вариантом следует признать проведение квалификационного экзамена на предприятии – заказчике кадров и при непосредственном участии специалистов компании в качестве экспертов-оценщиков. Очевидно, что согласования с работодателями требуют и оценочные материалы.

2.4.3. Организационно-методические и информационные материалы для участников процедур оценивания компетенций.

Эти материалы описывают применяемые правила, процедуры, методы и выполняют функцию унификации и стандартизации всех действий и процедур оценивания. В состав данных материалов могут входить:

Положение о квалификационном экзамене по профессиональному модулю программы ДПО;

Положение о выпускной квалификационной работе (проекте) в программе ДПО;

регламент и рекомендации по проведению различных этапов квалификационного экзамена по профессиональному модулю;

инструкции по работе с оборудованием (компьютерными программами) при проведении квалификационного экзамена по профессиональному модулю;

инструкции по технике безопасности при работе с оборудованием во время квалификационного экзамена по профессиональному модулю;

описание рабочего места при проведении квалификационного экзамена по профессиональному модулю;

перечень используемых предметов и средств труда при проведении квалификационного экзамена по профессиональному модулю;

перечень применяемых в оценочных процедурах нормативов и т.д.

В оценке компетенций используются такие экспертные документы как экзаменационные / оценочные таблицы, экзаменационные протоколы и листы наблюдения, экспертные заключения и отчеты и т.д.

В состав инструктивно-справочных материалов входят также описания критериев оценки и методик обработки результатов оценочных процедур.

Критерии оценки - это признаки (основания), по которым осуществляется оценка компетенций. Как правило, в качестве критериев выступают стандарты, нормы, эталоны, документально установленные регламенты (о показателях и критериях подробно - в Разделе 3.3.2).

Следует особо отметить, что формы и методы компетентностно-ориентированного оценивания по профессиональному модулю, а также примерные оценочные материалы и критерии оценки должны быть доведены до сведения обучающихся в начале обучения. Целесообразно, чтобы они размещались на сайте образовательной организации и были доступны для всех заинтересованных сторон.

3. Технология разработки оценочных материалов для программ дополнительного профессионального образования.

3.1. Разработчики компетентностно-ориентированных оценочных средств.

Для разработки компетентностно-ориентированных оценочных средств целесообразно организовать совместную деятельность трех целевых групп специалистов:

преподавателей профессиональных модулей программы ДПО;

специалистов предприятий, направивших персонал на повышение квалификации (профессиональную переподготовку), имеющих достаточный практический опыт в данной области (виде) профессиональной деятельности (в том случае, когда квалификационный экзамен планируется проводить на территории предприятия, например, в помещениях и на учебных полигонах структур внутрифирменной подготовки кадров);

методистов образовательной организации - провайдера услуги, которые имеют опыт в области методики оценки компетенций.

Осуществление оценочной деятельности (в том числе разработки оценочных материалов) требует специальной подготовки. Не случайно во многих странах с давними традициями компетентностно-ориентированного обучения преподавателям разрешается проводить оценку компетенций обучающихся только после успешного завершения специальной учебной программы и получения квалификации «эксперт по оценке» («*assessor*»).

Формирование комплектов оценочных средств потребует от разработчиков знания методик оценки, навыков структурирования содержания учебного материала на основе компетентностного и деятельностного подходов, умений стандартизации оценочных процедур.

Для работы потребуется современная информационная база. Дополнительными источниками информации о компетенциях и квалификациях могут выступать:

базы данных по профессиональным и корпоративным стандартам, квалификационным характеристикам, иным квалификационным требованиям в соответствующей области (виде) профессиональной деятельности;

нормативно-методические документы, регламентирующие квалификационные структуры в РФ (Национальная рамка квалификаций РФ, Отраслевая рамка квалификаций (если имеется в данной отрасли), Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и т.д.);

специальные Интернет-сайты с обновляющейся информацией о квалификациях (например, <http://www.instrukciy.narod.ru/etkc.html>, <http://eduscan.net/standart/>, <http://www.lexed.ru/form/> и др.);

Атлас профессий [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <http://atlas.rosminzdrav.ru/>.

### 3.2. Методологические основания разработки компетентностно-ориентированных оценочных средств.

Профессиональные компетенции формируются в деятельности и, соответственно, оцениваться должны также в ситуациях деятельности. При этом возможны два варианта:

*прямые доказательства наличия компетенций* (эксперт-оценщик (комиссия) наблюдает профессиональную или квазипрофессиональную<sup>25</sup> деятельность обучающегося и/или оценивает качество продукта, полученного в результате этой деятельности);

*косвенные доказательства наличия компетенций* (специально собранные и документально подтвержденные свидетельства о достижениях обучающегося в соответствующих видах деятельности: рекомендация, характеристика, отзыв, рецензия).

Кроме того, в исключительных случаях при отсутствии возможности собрать доказательства в реальных условиях, представляется допустимым смоделировать ситуацию, в соответствии с которой обучающийся в виртуальном режиме будет описывать, обосновывать, аргументировать свои действия и профессиональное поведение. Это профессионально-значимая информация о деятельности, которая, конечно, не является объективным доказательством готовности к выполнению трудовой функции, однако дает некоторые основания для экспертных суждений.

Для идентификации компетенций используются следующие объекты оценивания:

1. *Материальный или интеллектуальный продукт* деятельности обучающегося. В данном контексте продукт рассматривается как вещественный или нематериальный результат человеческого труда (предмет, услуга, идея и т.д.), который может существовать независимо от создателя.

---

<sup>25</sup> Квазипрофессиональной называется деятельность, максимально приближенная к реальной профессиональной.

Определенные параметры и характеристики продукта (предмет оценивания) свидетельствуют о готовности соискателю к выполнению соответствующей трудовой функции.

2. *Процесс деятельности* (когда результат деятельности не оформлен как продукт или принципиально важно оценить параметры самого процесса). Деятельность соискателя может разворачиваться в реальных производственных условиях (профессиональная деятельность) или модельных условиях, максимально приближенных к реальным (квазипрофессиональная деятельность). Определенные параметры и характеристики деятельности (предмет оценивания), которые фиксируются наблюдателями, служат доказательствами освоения соответствующей компетенции.

3. Оценивается *и продукт, и процесс деятельности*.

Основаниями для выбора объекта оценивания выступают, прежде всего, содержание вида профессиональной деятельности, используемый набор средств и предметов труда, а также востребованные ресурсы процедур оценки (временные, кадровые, материально-технические и т.д.). Программы дополнительного профессионального образования технической направленности предназначены для формирования готовности обучающегося (как правило, это взрослый человек) к выполнению трудовых функций, связанных с техническими объектами и системами. Чаще всего, для таких трудовых функций характерны требования не только к продукту, но и к процессу деятельности (соблюдения техники безопасности, технологической дисциплины, скорость, ритмичность и т.д.).

***Технология оценки продукта*** деятельности представляет собой *сравнение его отдельных характеристик с эталоном* на основе совокупности заранее выработанных и согласованных с работодателями показателей и критериев оценки. Эталоном в данном случае выступают образец правильно настроенного измерительного прибора; отвечающая

нормам схема размещения техники на скважине; оформленные в соответствии с принятым регламентом дефектная ведомость, технический отчет и т.д. Сравнение как вариант экспертной оценки может происходить визуально, на основании расчетов, с помощью измерений отдельных параметров продукта, путем тестирования продукта и т.д.

Компетентностно-ориентированные оценочные средства для оценки продуктов деятельности включают в себя *практические задания и проекты*. Последний метод практикуется, если есть возможность использовать длительные и рассредоточенные во времени процедуры оценивания.

Выбор в качестве объекта оценивания процесса деятельности обычно осуществляется, когда технически сложно обеспечить оценку продукта деятельности (например, не разрушая его, в силу масштабов конструкции) или принципиально важна технология реализации трудовой функции и сопутствующие условия деятельности.

***Технология оценки процесса деятельности*** представляет собой *сравнение результатов наблюдения* - зафиксированных параметров деятельности соискателя - *с эталонной технологией* (технологической картой) на основе совокупности заранее выработанных и согласованных с работодателями показателей и критериев оценки. Среди них могут быть:

*качественные показатели:* технологически обоснованная последовательность трудовых действий, целесообразный выбор инструментов, правильность выполнения приемов работы, рациональность организации труда и рабочего места, соблюдение технических требований и правил техники безопасности, степень самостоятельности, другие регламентированные документами работодателя условия деятельности и процедуры;

*количественные показатели:* заданная скорость работ, выполнение норм выработки, другие установленные работодателем количественные нормы и стандарты.

Оценка процесса деятельности осуществляется с помощью формализованного наблюдения - совокупности стандартизованных и унифицированных процедур, реализуемых в естественных он-лайн условиях (включенное наблюдение) или в виде просмотра видеозаписи. Профессиональная или квазипрофессиональная деятельность соискателей при этом осуществляется в реальных или имитируемых производственных ситуациях (например, в ролевой игре). Таким образом, *формализованное наблюдение* представляет собой специально организованное (целенаправленное и систематизированное) отслеживание деятельности соискателя на рабочем месте (или его имитации) в реальном времени (или в видеозаписи).

Модельные ситуации и имитации обычно используются при оценке компетенций в случаях, когда масштабы вида профессиональной деятельности и / или габариты используемого оборудования не позволяют организовать компактную процедуру оценки (например, для оценки профессиональной компетенции «Расставлять спецтехнику для проведения исследования скважины»). Имитация требуется и для оценки компетенций «Организовывать и проводить производственные совещания», «Предотвращать и разрешать производственные конфликты», которые входят в состав образовательных результатов по многим программам дополнительного профессионального образования (вид профессиональной деятельности «Осуществлять руководство первичным трудовым коллективом»).

Кроме того, достаточно распространены ситуации, для которых существенных отличий между реальными производственными и учебно-модельными условиями нет. Обычно это характерно для трудовых функций, в которых используются интеллектуальные средства труда (например, компетенция «Выбирать тип измерительного прибора в соответствии с техническими условиями скважины»).



Очевидно, что демонстрировать способность выбирать тип прибора не обязательно на реальной буровой площадке. Можно описать любую производственную ситуацию в соответствующем диагностическом кейсе. В случае контрольно-измерительных приборов целесообразно представить в учебной мастерской (лаборатории) заведомо избыточный набор приборов для обоснованного выбора необходимых в соответствии с заданными техническими параметрами. Проведение оценки в модельных условиях существенно снижает ресурсоемкость и организационные затраты оценочных процедур.

Если технологические процессы в рамках профессии растянуты во времени на дни и недели (например, в видах деятельности, связанных с сельскохозяйственным производством), то ограничения в способах оценки компетенций также неминуемы. Отдельные профессиональные компетенции придется оценивать поэтапно как субкомпетенции, а также, возможно, в форме интеллектуальных (а не предметно-прикладных) способов деятельности (например, с помощью специальных компьютерных программ, в которых имитируются производственные циклы) с последующим агрегированием оценок.

Кроме того, модельные ситуации в процедурах компетентностно-ориентированной оценки целесообразны, если вопросы безопасности не позволяют ставить под угрозу здоровье соискателя и эксперта-оценщика (использование химикатов, тушение пожара, другие аварийные ситуации). И, наконец, такой выбор может быть обоснован в случае оценки трудовых действий с дорогостоящим, уникальным производственным оборудованием, инструментами, поскольку «цена ошибки» в данном случае велика.

Таким образом, выбор объектов оценивания и условий (реальных или модельных) оценки чаще всего - это задача оптимизации, которая решается в каждом конкретном случае с учетом всех значимых факторов и оснований.

3.3. Порядок действий при разработке оценочных материалов для программ дополнительного профессионального образования.

3.3.1. Составление спецификации компетентностно-ориентированных оценочных средств.

Целесообразная последовательность действий по составлению спецификации оценочных средств включает в себя два основных этапа.

Составление спецификации оценочных средств начинается с формирования полного перечня трудовых функций, которые должны быть освоены обучающимися в составе вида профессиональной деятельности. Исходными материалами при этом выступает утвержденный заказчиком программы ДПО список планируемых образовательных результатов, в котором поименованы профессиональные компетенции как итоговые результаты образовательной программы или ее компонентов.

Для примера рассмотрим дополнительную квалификацию «Монтажник каркасно-обшивных конструкций», для освоения которой на основе соответствующего профессионального стандарта<sup>26</sup> разработана программа профессиональной переподготовки. По завершению программы должна быть проведена оценка квалификации ее выпускников на соответствие сертификату КНАУФ.

Полный перечень всех трудовых функций в составе четырех видов профессиональной деятельности, владение которыми необходимо продемонстрировать в рамках квалификационного экзамена, будет включать следующий их набор (см. *Пример 1*). Чтобы установить соответствие полученной квалификации требованиям сертификата КНАУФ, необходимо подтвердить факт освоения соискателем 16 профессиональных компетенций.

---

<sup>26</sup> Профессиональный стандарт «Монтажник каркасно-обшивных конструкций 3-6 разрядов» представлен на сайте Национального агентства развития квалификаций РФ: <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/professional-standards.html>.

**Перечень профессиональных компетенций (ПК),  
необходимых для выполнения трудовых функций в составе видов  
профессиональной деятельности (ВПД)**

| <b>Шифр</b>  | <b>Наименование</b>   |
|--------------|---|
| <b>ВПД 1</b> | <b>Выполнение подготовительных работ</b>  |
| ПК 1.1       | Производить разметку поверхностей.  |
| ПК 1.2       | Готовить монтажные, клеевые, гидроизоляционные штукатурные, шпаклевочные и другие растворы и смеси.   |
| <b>ВПД 2</b> | <b>Устройство ограждающих конструкций, перегородок, отделка внутренних и наружных поверхностей помещений с использованием комплектных систем, листовых материалов, панелей, плит, готовых строительных смесей</b> |
| ПК 2.1       | Подготавливать материалы для монтажа каркасов.  |
| ПК 2.2       | Производить монтаж элементов металлических и деревянных каркасов, выполнение обрамления дверных, оконных и других проемов.  |
| ПК 2.3       | Производить монтаж пазогребневых плит.  |
| ПК 2.4       | Подготавливать листовые материалы к монтажу.  |
| ПК 2.5       | Выполнять установку листовых материалов в проектное положение, с укладкой теплозвукоизоляционных материалов.  |
| ПК 2.6       | Выполнять устройство бескаркасных облицовок.  |
| ПК 2.7       | Производить внутренние и наружные штукатурные работы с использованием сухих строительных смесей.  |
| ПК 2.8       | Производить монтаж сухих сборных стяжек оснований пола.   |
| <b>ВПД 3</b> | <b>Подготовка поверхностей под чистовую отделку</b>   |
| ПК 3.1       | Выполнять заделку стыков, мест сопряжений, неровностей и т.п.; производить шпаклевание.   |
| <b>ВПД 4</b> | <b>Создание криволинейных и ломаных поверхностей с использованием гипсокартонных листов и цементно-минеральных панелей типа «аквапанель»</b>  |
| ПК 4.1       | Подготавливать материалы для монтажа каркасов сложной геометрической формы.   |
| ПК 4.2       | Выполнять установку элементов каркаса сложных конструкций.  |
| ПК 4.3       | Изготавливать шаблоны под криволинейные элементы обшивки каркасов.  |
| ПК 4.4       | Изготавливать элементы обшивки каркасов сложной геометрической формы.   |
| ПК 4.5       | Производить установку элементов обшивки каркасов сложной геометрической формы в проектное положение.  |

Опыт структурно-функционального анализа трудовой деятельности и, в частности, разработки профессиональных стандартов в России и за рубежом свидетельствует о том, что трудовые функции, составляющие вид профессиональной деятельности, как правило, имеют различный статус в ее

составе. Некоторые из них являются более значимыми, другие – не столь важны для успешности деятельности.

При разработке программы ДПО совместно с работодателями – заказчиками кадров может быть произведено их ранжирование, то есть формирование рейтинга трудовых функций по значимости и частоте их использования работником на данном рабочем месте в повседневной профессиональной деятельности. Ранжирование производится на основе специальной обработки результатов анкетирования (анкет) экспертов из числа работников предприятия, персонал которого проходит повышение квалификации, или специалистов системы внутрифирменной подготовки (если она есть). Для этого существует специальная методика ранжирования. Результаты ранжирования (весовые коэффициенты каждой функции) далее используются при разработке структуры программы (определении трудоемкости профессиональных модулей) и комплектов оценочных средств.

Однако обязательного требования ранжирования трудовых функций и представления этих результатов в структуре программы дополнительного профессионального образования не существует. Поэтому в большинстве случаев (в том числе, когда разработчики оценочных средств используют в своей деятельности готовые профессиональные стандарты или квалификационные характеристики, предоставленные службой по персоналу предприятия) приходится исходить из допущения, что все трудовые функции в составе вида профессиональной деятельности - равнозначны. Соответственно, профессиональные компетенции соискателя рассматриваются как одинаковые по значимости, то есть вносящие равные «вклады» в его квалификацию. Этот факт отражается в спецификации оценочных средств.

В *Примере 2* приводится фрагмент спецификации оценочных средств по рассматриваемой профессиональной квалификации «Монтажник каркасно-обшивных конструкций».

Первый этап разработки спецификации оценочных средств завершается заполнением разделов 1-3 спецификации. В приведенном примере для квалификационного экзамена необходимо подготовить четыре Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств по видам профессиональной деятельности ВПД 1,2,3,4 (нумерация Комплектов совпадает с шифром ВПД).

Второй этап составления спецификации нацелен на определение объектов и условий оценивания профессиональных компетенций соискателя по каждому Комплекту компетентностно-ориентированных средств. Здесь формируется структура Комплектов, и заполняются разделы 4-5 спецификации (см. *Пример 2*).

---

*Пример 2*

**Спецификация оценочных средств  
для оценки дополнительной квалификации  
«Монтажник каркасно-обшивных конструкций»  
(сертификат КНАУФ)**

1. Общие положения

Компетентностно-ориентированные оценочные средства (КОС) являются инструментом оценки соответствия профессиональных компетенций соискателя требованиям профессиональной деятельности, представленным в программе профессиональной переподготовки, разработанной на основе действующего профессионального стандарта «Монтажник каркасно-обшивных конструкций 3-6 разрядов».

Используемые сокращения:

**ВПД** – вид профессиональной деятельности;

**ОС** – оценочные средства;

**ПМ** – профессиональный модуль.

2. Документы, определяющие содержание оценочных средств и процедуры оценки:

А) действующий профессиональный стандарт «Монтажник каркасно-обшивных конструкций 3-6 разрядов»;

Б) образовательная программа дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки).

### 3. Перечень освоенных ВПД (комплектов КОС по ПМ)

| Код комплекта КОС | Наименование ВПД (профессиональных модулей)  | Весовой коэффициент ВПД, % |
|-------------------|--|----------------------------|
| 1                 | Выполнение подготовительных работ  | 25                         |
| 2                 | Устройство ограждающих конструкций, перегородок, отделка внутренних и наружных поверхностей помещений с использованием комплектных систем, листовых материалов, панелей, плит, готовых строительных смесей | 25                         |
| 3                 | Подготовка поверхностей под чистовую отделку   | 25                         |
| 4                 | Создание криволинейных и ломаных поверхностей с использованием гипсокартонных листов и цементно-минеральных панелей типа «аквапанель»  | 25                         |
|                   | <b>Всего</b>   | <b>100</b>                 |

### 4. Структура комплектов КОС

| Код комплекта КОС | Код и наименование ПК   | Объекты оценивания   |                      |                           | Условия оценивания                     |
|-------------------|---|----------------------|----------------------|---------------------------|--|
|                   |   | Продукт деятельности | Процесс деятельности | Проф.-значимая информация |  |
| 1                 | 1.2. Производить разметку поверхностей  | x                    |                      |                           | На рабочем месте                       |
|                   | 1.4. Готовить монтажные, клеевые, гидроизоляционные штукатурные, шпаклевочные и другие растворы и смеси |                      | x                    | x                         | На рабочем месте, в модельной ситуации |
|                   | 2.1. Подготавливать материалы для монтажа каркасов  |                      |                      | x                         | В модельной ситуации                   |
|                   | 2.2. Производить монтаж элементов металлических и деревянных каркасов,                                  |                      | x                    | x                         | На рабочем месте, в                    |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   | выполнение обрамления дверных, оконных и других проемов  |   |   |   | модельной ситуации                     |
| 2 | 2.3. Производить монтаж пазогребневых плит   |   | x |   | На рабочем месте                       |
|   | 2.4. Подготавливать листовые материалы к монтажу   |   |   | x | В модельной ситуации                   |
|   | 2.5. Выполнять установку листовых материалов в проектное положение, с укладкой теплозвукоизоляционных материалов |   | x |   | На рабочем месте                       |
|   | 2.6. Выполнять устройство бескаркасных облицовок   |   | x |   | На рабочем месте                       |
|   | 2.7. Производить внутренние и наружные штукатурные работы с использованием сухих строительных смесей             | x   |   |   | На рабочем месте                       |
|   | 2.8. Производить монтаж сухих сборных стяжек оснований пола  | x   |   |   | На рабочем месте                       |
|   | 3  | 3.1. Выполнять заделку стыков, мест сопряжений, неровностей и т.п.; производить шпаклевание | x |   |  |
| 4 | 4.1. Подготавливать материалы для монтажа каркасов сложной геометрической формы.                                 |   |   | x | В модельной ситуации                   |
|   | 4.2. Выполнять установку элементов каркаса сложных конструкций.  |   | x |   | На рабочем месте                       |
|   | 4.3. Изготавливать шаблоны под криволинейные элементы обшивки каркасов.  | x   |   |   | На рабочем месте                       |
|   | 4.4. Изготавливать элементы обшивки каркасов сложной геометрической формы.                                       | x   |   |   | На рабочем месте                       |
|   | 4.5. Производить установку элементов обшивки каркасов сложной геометрической формы в проектное положение.        |   | x | x | На рабочем месте, в модельной ситуации |

5. Результаты оценивания компетенций по виду профессиональной деятельности.

Итоговая оценка по виду профессиональной деятельности рассчитывается по формуле:

$$B_j = \sum_{i=1}^n Z_i * K_j$$

где  $Z_i$  - показатель значимости (весовой коэффициент), присвоенный  $i$ -ой трудовой функции в составе вида профессиональной деятельности (в случае равнозначности всех трудовых функций = 1),

$K_j$  - оценка  $j$ -ого соискателя по трудовой функции;

$n$  - количество комплектов ОС по виду профессиональной деятельности.

---

Какие факторы следует учитывать при выборе конкретных объектов и условий оценивания профессиональных компетенций?

*Во-первых*, способ оценки должен отвечать квалификационному уровню вида профессиональной деятельности, который осваивается в рамках программы, в Национальной рамке квалификаций Российской Федерации (далее - НРК РФ)<sup>27</sup>.

В НРК РФ, фрагмент которой приведен в Приложении 1, включены характеристики (дескрипторы) 9 квалификационных уровней, стандартизованных по трем обобщенным показателям профессиональной деятельности работника: 1) широта полномочий и ответственность; 2) сложность деятельности; 3) наукоемкость деятельности.

Чем выше располагается квалификационный уровень на «шкале» квалификаций, тем более сложными должны быть измерительные инструменты, поскольку возрастают требуемые уровни перечисленных выше

---

<sup>27</sup> Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина. – М.: Федеральный институт развития образования, 2008.



показателей профессиональной деятельности. Для квалифицированного рабочего (3-4 уровень по НРК РФ) преимущественное значение имеют практико-ориентированные (прикладные) умения и навыки. Следовательно, существенную часть комплектов оценочных средств должны занимать практические задания (демонстрация компетенций при работе с оборудованием, инструментами, техническими системами и т.д.).

Для уровня СПО более характерно определенное сочетание практической и интеллектуальной деятельности. В этом случае практические виды работ могут дополняться заданиями на обобщение информации, выявление закономерностей, причин событий (явлений), систематизацию, классификацию и т.д.

Если в данной области профессиональной деятельности разработаны отраслевые рамки квалификаций, то с их помощью можно еще точнее определить «рамочные» параметры квалификации, которая подвергается оценке.

*Вторым основанием* выбора выступает тип профессиональной среды, который в соответствии с типологией Дж. Л. Голланда, характеризуется доминирующим классом решаемых профессиональных задач (реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский, конвенциональный).

Профессиональным квалификациям технического профиля (для уровней с 1 по 7 по НРК РФ) соответствует реалистический тип профессиональной среды, который описывает деятельность, связанную с манипулированием инструментами, техникой. Соответственно, в деятельности профессионала преобладает выполнение предметных функций, которым соответствуют практические задания.

Начиная с 5 уровня квалификации по НРК РФ, возможен исследовательский тип профессиональной среды (5 уровень соответствует программам для специалистов среднего звена – СПО), характеризующийся

увеличением (на 5 квалификационном уровне – еще не значительным) доли интеллектуальной составляющей в деятельности (анализ, синтез, оценка). Такому типу профессиональной среды в большей степени соответствуют проектные задания.

*Третьим фактором*, определяющим выбор объектов и условий оценивания является содержательное наполнение трудовой функции, готовность к выполнению которой проявляется как профессиональная компетенция и является предметом оценивания. Существуют виды деятельности, в которых практически невозможно оценить квалификацию работника в реальных условиях. В этом случае компетенции оцениваются через когнитивные и практические умения соискателя в модельных ситуациях на учебных полигонах, в аудитории. Часто они выступают предметом оценки в процедурах промежуточной аттестации по междисциплинарному курсу или практике в составе профессионального модуля. Тогда промежуточная оценка может быть отражена в портфолио соискателя (отзыв, рекомендация) и учтена при агрегировании итоговой оценки.

Указанная информация должна быть отражена в последнем столбце Таблицы Раздела 4 Спецификации компетентностно-ориентированных (см. *Пример 2*).

*В-четвертых*, перечень средств и предметов труда в трудовой функции также является основанием для выбора объекта и метода оценивания. Если профессионал работает с дорогостоящим, уникальным оборудованием (инструментами), вряд ли возможно оценить его компетенции в «натуре». Разработчики оценочных средств, скорее всего, выберут способ проверки, связанный с когнитивными умениями, а также отдельными практическими навыками, которые можно продемонстрировать на тренажере, симуляторе.

Наконец, выбор объекта и метода оценивания, как правило, определяется и востребованными ресурсами процедур аттестации по

профессиональному модулю (временные, кадровые, материально-технические). Если технологические процессы в рамках вида профессиональной деятельности растянуты во времени на дни и недели, то ограничения в способах оценки профессиональных компетенций также неминуемы. Значительную часть субкомпетенций придется проверять в форме знаний и когнитивных (а не практико-прикладных) способов деятельности (например, с помощью специальных компьютерных программ, в которых имитируются производственные циклы).

Таким образом, спецификация компетентностно-ориентированных оценочных средств задает следующие параметры диагностического инструментария для квалификационного экзамена:

количество и наименование Комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств (по числу и названию видов профессиональной деятельности и трудовых функций, предъявляемых к оценке);

целесообразные объекты и условия оценки каждой компетенции, входящей в состав квалификации (продукт деятельности и / или процесс деятельности);

условия проведения оценивания (на рабочем месте / в модельной ситуации).

Спецификация оценочных средств в обязательном порядке согласовывается с работодателем – заказчиком программы ДПО (или носителем профессионального контекста) и выступает для разработчиков диагностического инструментария в качестве технического задания при формировании фонда оценочных средств по программе, его последующем обновлении.

3.3.2. Разработка комплектов оценочных средств для оценки итоговых образовательных результатов по профессиональному модулю и программе дополнительного профессионального образования.

Можно выделить следующую примерную последовательность действий разработчиков по созданию диагностического инструментария для оценки профессиональных компетенций в рамках каждого вида профессиональной деятельности, который осваивается в профессиональном модуле.

*На первом этапе* необходимо определиться с общим планом работ. Для этого в Спецификации компетентностно-ориентированных оценочных средств, которая должна быть разработана при формировании образовательной программы (см. Раздел 3.3.1 настоящего Руководства), анализируется перечень профессиональных компетенций и рекомендуемые составителями спецификации объекты и условия оценивания. Данная информация заносится в Таблицу 1 Макета Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств для итоговой оценки образовательных результатов по профессиональному модулю в составе образовательной программы дополнительного профессионального образования.

Таблица 1

| Профессиональные компетенции | Субкомпетенции | Критерии оценки результата | Формы и методы оценки |
|------------------------------|----------------|----------------------------|-----------------------|
| ПК 1                         |                |                            |                       |
| ...                          |                |                            |                       |
| ПК N                         |                |                            |                       |

*На втором этапе* проводится *операционализация профессиональных компетенций* (заполняется столбец 2 Таблицы 1 Макета). *Операционализация* - процесс декомпозиции профессиональных компетенций, поименованных в столбце 1, на субкомпетенции, которые представляют собой составляющие компетенции, сохраняющие все ее свойства как готовности к выполнению трудовой функции.

Необходимость в декомпозиции компетенции возникает далеко не всегда. Обычно это требуется, когда содержание профессиональной компетенции многокомпонентно, а деятельность, соответствующая данной

компетенции, - сложная и многошаговая. В таких условиях оценка компетенции в рамках единой оценочной процедуры затруднена.

Например, для каждого этапа развертывания профессиональной деятельности могут быть пригодны разные объекты оценивания (продукт, процесс или профессионально-значимая информация). Рассмотрим компетенцию «Проводить технический осмотр и ремонт оборудования заправочных станций» как итоговый образовательный результат профессионального модуля «Заправка транспортных средств горючими и смазочными материалами» (квалификация «Автомеханик»).

Две составляющие данной профессиональной компетенции (субкомпетенции): «Проводить технический осмотр оборудования заправочных станций» и «Проводить ремонт оборудования заправочных станций» - целесообразно оценивать в различных условиях. Технический осмотр как процесс деятельности может быть объектом оценивания в условиях реального производства. Ремонт оборудования более удобно оценивать в модельной ситуации (на тренажере, симуляторе, компьютерной имитации), как продукт деятельности специалиста (устраненный дефект, отремонтированная деталь и т.д.). Таким образом, в данном случае необходима декомпозиция компетенции на субкомпетенции с отдельным их оцениванием и последующим агрегированием итоговой оценки по компетенции.

***На третьем этапе*** разработки оценочных средств для оценки профессиональных компетенций проводится подбор показателей и критериев оценки (заполняется столбец 3 Таблицы 1 Макета).

Определение по отношению к каждому предмету оценивания (компетенции, субкомпетенции) показателей и критериев оценки качества выполнения деятельности – это важнейший этап формирования диагностического инструментария, на котором в наибольшей степени

востребовано взаимодействие с работодателями – заказчиками кадров или носителями профессионального контекста.

Показатель качества становится критерием оценки, когда он дополняется ссылкой на однозначно понимаемую всеми участниками процедур оценивания норму, стандарт, регламент.

Существует несколько *типов показателей*.

*Первый тип* - показатель качества деятельности (или продукта деятельности) может устанавливать соответствие их отдельных параметров (характеристик) определенным нормам, эталонам, регламентам, стандартам, которые где-то утверждены, зафиксированы или относительно которых имеется согласованное мнение в профессиональном сообществе. Необходима ссылка на эталон качества данного продукта (например, ГОСТ): «Крепление груза произведено согласно ГОСТ Р 51005-96», «Определение количества топлива в резервуарах проведено в соответствии с Инструкцией о порядке поступления, хранения, отпуска и учёта нефти и нефтепродуктов на нефтебазах, наливных пунктах и заправочных станциях № 06/21-8-446 от 15.08.95 г.» и т.д.

*Второй тип* показателей фиксирует соответствие характеристик продукта или деятельности условиям задачи («Принятое решение учитывает все зафиксированные в кейсе условия и факторы развития ситуации в трудовом коллективе», «Геометрические параметры изделия соответствуют техническому заданию»).

Наконец, *третий тип* показателя может указывать на соответствие нескольких характеристик продукта друг другу. Например, «Свойства полей файла данных удовлетворяют поставленной задаче установки ограничений на вводимую информацию».

Кроме того, используются показатели, которые фиксируют какое-то абсолютное качество продукта или деятельности, если это важно («Файл

базы данных недоступен для чтения с помощью служебных программ или текстовых редакторов»).

Для показателей, характеризующих процесс деятельности, часто используют такие критерии как:

соответствие этапов, процедур демонстрируемой профессиональной деятельности Технологической карте (установленному алгоритму);

соблюдение технологической последовательности операций;

выполнение установленных нормативной документацией требований к параметрам и характеристикам трудовой деятельности (инструкций по технике безопасности и охране труда и т.д.).

Если отсутствует нормативно закрепленный эталон (например, ГОСТ), возможно, как исключение, использование качественных характеристик продукта или процесса (правильность, точность, оптимальность и т.д.), но в этом случае необходимо установить для них уточняющие критерии (насколько точно? каково основание оптимизации?).

Дополнительным показателем оценки может быть и обоснование (аргументация) соискателем своих действий, если важно убедиться, что производимые действия осознаны и отрефлексированы.

Например, для оценки профессиональной компетенции «Производить защиту информации в базах данных (БД)» разработчиками предложены следующие 5 показателей / критериев:

1) «Параметры шифрования и дешифрования данных БД установлены»;  
2) «Файл БД недоступен для чтения с помощью служебных программ или текстовых редакторов»;

3) «Регистрация пользователей и права доступа соответствуют целям создания БД и перечню потребностей пользователей»;

4) «Установка и управление параметрами системы защиты на уровне пользователей для баз данных осуществлена средствами Access»;

5) «Установка и управление параметрами системы защиты на уровне пользователей для проектов осуществлена средствами SQL Server».

Чем более детализированы показатели, тем выше будет «разрешительная способность» инструмента оценивания, который создается. В то же время, каждый показатель подвергается оценке в процедуре диагностики, поэтому их значительное количество может привести к увеличению времени работы эксперта.

В *Приложении 2* представлены 53 показателя для оценки освоения вида профессиональной деятельности «Разработка и администрирование баз данных», выполнение которого обеспечивается пятью профессиональными компетенциями.

В завершении третьего этапа разработки компетентностно-ориентированных оценочных средств следует провести проверку сформированной совокупности показателей для каждой компетенции (субкомпетенции) по критериям необходимости и достаточности для ее оценки. При этом следует ответить на вопросы: позволяет ли совокупность показателей сделать вывод о степени освоения профессиональной компетенции? нет ли дублирующих и избыточных показателей? какие показатели в целях экономии времени экспертов следует объединить?

Как показывает опыт, следует стремиться к укрупнению предмета оценивания, то есть выходить на комплексные практические задания, в рамках которых проверяется освоение нескольких компетенций или вида профессиональной деятельности в целом.

Каждому показателю могут присваиваться «веса» в экспертных баллах или процентах выполнения, отражающие меру их значимости в общей совокупности показателей. Веса распределяются по показателям таким образом, чтобы их сумма соответствовала 100% соблюдения эталона (стандарта) при оценке каждой компетенции (субкомпетенции). Ранжирование показателей должно происходить с участием работодателей.



К показателям и критериям оценки компетенций предъявляются следующие требования:

они должны быть открытыми и доступными для всех участников оценочных процедур;

их следует согласовать с работодателями – заказчиками обучения или в их отсутствии с представителями отраслевого профессионального сообщества (например, отраслевой саморегулируемой организацией).

Данный этап работы должен быть проведен очень тщательно, потому что потом выработанная совокупность показателей в диагностическом инструментарии будет играть роль критериев оценки качества продукта или процесса деятельности соискателя и составит основное содержание экспертных материалов.

**Четвертый этап** разработки компетентностно-ориентированных оценочных средств посвящен выбору инструментов оценки итоговых результатов по каждому профессиональному модулю и образовательной программе в целом.

В спецификации оценочных средств составителями программы уже определены объекты и условия оценивания компетенций, исходя из требований работодателей. После выработки совокупности показателей оценивания целесообразно уточнить их и сопоставить каждой компетенции инструменты оценивания.

На данном отрезке работы следует исходить из доминирующего типа деятельности при реализации конкретной трудовой функции:

*внутренняя деятельность*, то есть мыслительная, интеллектуальная;

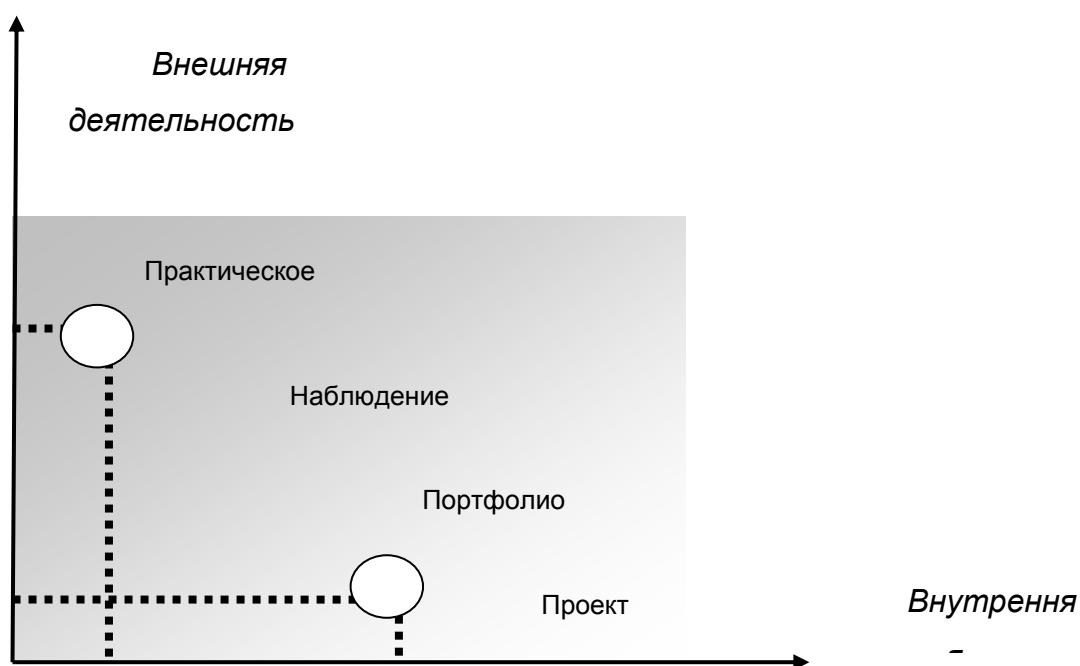
*внешняя деятельность*, то есть физическая, предметная (при этом нельзя забывать, что мышление и деятельность – две стороны единого процесса).

Для этого следует проанализировать технологический процесс выполнения трудовой функции, описание трудовых действий и необходимых

умений, которые обеспечивают выполнение функции. На *Рис.2* представлены точки **А** и **Б** на графике, иллюстрирующие два «полярных» варианта во множестве различных сочетаний предметной и интеллектуальной деятельности при реализации трудовых функций:

трудовая функция **А**, в которой доминантой является *внешняя практическая деятельность* (для диагностики наиболее эффективны методы наблюдения за деятельностью и практические задания предметного типа);

трудовая функция **Б**, при выполнении которой преобладает внутренняя интеллектуальная деятельность (требует иных инструментов компетентностно-ориентированной оценки - портфолио, проект, практические задания с интеллектуальным продуктом)



*Рис. 2.* Соотнесение доминирующего типа деятельности при выполнении трудовой функции и инструментов оценивания.

Если при выполнении данной трудовой функции преобладает внешняя / предметная деятельность (при этом особое внимание уделяется качеству продукта деятельности, его соответствия образцу, а также важны параметры деятельности), то целесообразно использовать практическое задание предметного типа. Для оценки трудовых действий, связанных с

мыслительными процедурами (внутренняя деятельность), следует формировать проектные и / или интеллектуальные практические задания. Когда невозможно прямым образом оценить компетенции, как исключение (или в виде дополнительного инструмента), можно применить совокупность косвенных свидетельств (портфолио с набором отзывов, рекомендаций, рецензий, характеристик).

*На пятом этапе* следует определить оптимальную процедуру (процедуры) контроля по профессиональному модулю (компетенции), его разделам (субкомпетенции) или программе в целом (вид профессиональной деятельности). Исходить при этом целесообразно из анализа востребованных ресурсов: оборудования, времени и усилий на выполнение и оценивание деятельности, кадровой составляющей. Например, разработка бизнес-плана или масштабного технического проекта, скорее всего, должна быть рассредоточенной по времени (проектное задание в формате итоговой квалификационной работы).

На выбор также должен повлиять тот факт, что на процедуре итоговой аттестации по модулю / программе дополнительного профессионального образования должны присутствовать представители предприятия, персонал которого проходит обучение (специалисты, работники службы по персоналу и др.) или эксперты из состава профессионального сообщества.

Квалификационный экзамен представляет собой механизм (совокупность регламентированных процедур), являющийся частью процесса оценивания, посредством которого экспертами-оценщиками (экзаменаторами) производится оценка профессиональных компетенций (квалификации) соискателя одним или несколькими способами.

Квалификационный экзамен по профессиональному модулю программы ДПО может быть организован в следующих форматах:

как защита итогового выпускного проекта; оценка производится посредством сопоставления проектного продукта с эталоном и оценки продемонстрированных на защите когнитивных умений;

как выполнение комплексного практического задания; оценка производится путём сопоставления усвоенных алгоритмов деятельности с заданным эталоном деятельности;

как защита портфолио; оценка производится путём сопоставления установленных требований с набором документированных свидетельских показаний, содержащихся в портфолио<sup>28</sup>;

как сочетание вышеописанных оценочных процедур.

Процедура квалификационного экзамена предполагает получение соискателем практического задания, демонстрацию в процессе его выполнения комплекса трудовых действий, составляющих трудовую функцию, и получение агрегированной (иногда – поэтапной) оценки готовности к ее реализации. В случае, когда объектом оценивания в процедуре выполнения практического задания выступает продукт деятельности, проводится оценивание по совокупности показателей и критериев значимых характеристик продукта, которые могут свидетельствовать об освоении соответствующей компетенции.

Полученные результаты заносятся в столбец 4 Таблицы 1 Макета Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств по модулю.

***Пятый этап*** деятельности разработчиков состоит в формировании типовых заданий (оценочных средств) для квалификационного экзамена, процедуры подготовки и защиты выпускной квалификационной работы (проекта), которые будут помещены в Комплект компетентностно-ориентированных оценочных средств.

---

<sup>28</sup> Защита портфолио выступает дополнительным, а не основным методом оценивания профессиональных компетенций.

Порядок действий на данном этапе может быть следующим:

1. Сформировать необходимый набор практических и проектных заданий в соответствии с Таблицей 1 Макета, заполненной на предыдущем этапе, в том числе необходимые инструкции всех участников оценочных процедур (алгоритмы действий и подробные рекомендации представлены в Разделе 4 настоящего Руководства). Число вариантов (параллельных форм) заданий зависит от планируемого контингента группы обучающихся + дополнительный вариант. Параллельная форма - наборов заданий одинаковых по содержанию в каждом варианте и по сложности их выполнения для обеспечения информационной защищенности процедур оценивания.

Структура заданий должна включать требования к условиям их выполнения:

место выполнения;

востребованное оборудование, инструменты, расходные материалы;

время, отводимое на выполнение задания;

необходимость наблюдения за процессом выполнения задания;

условия доступа к дополнительным справочным материалам;

необходимый статус оценщиков (экспертов) и требования к их квалификации;

наличие вспомогательного персонала (при необходимости) и др.

Выбор условий зависит, в том числе от того, какой тип доказательства достижения соискателем оцениваемого результата считается достоверным.

2. Составить пояснительную записку, в которой указать форму проведения квалификационного экзамена (выполнение практических заданий, защита выпускной квалификационной работы / проекта) и поместить ее в Паспорт Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств по профессиональному модулю. Выбор последней формы целесообразен при соответствующем целевом заказе работодателя. Этот

выбор может быть дополнен оценкой отдельных компетенций в форме выполнения практических заданий.

3. Определить ресурсную обеспеченность процедур оценивания по каждому заданию (материально-технические, кадровые и другие условия проведения оценки, включая время на ее проведение).

4. Путем суммирования рассчитать ресурсную обеспеченность процедур оценивания по всему Комплекту компетентностно-ориентированных оценочных средств. Возможно, окажется, что оценочная процедура не укладывается в приемлемые рамки. Тогда необходимо скорректировать параметры оценочных средств.

6. Произвести «шкалирование»: определить проходной балл - «зачет / незачет» по Комплекту компетентностно-ориентированных оценочных средств по модулю. Эта процедура также требует согласования с работодателями, поскольку именно они выступают заказчиками качества обучения персонала. Если содержание программы ДПО остро актуально для производства, то возможно требование успешного выполнения 100% заданий (на практике это иногда встречается при обучении правилам техники безопасности и охраны труда на специфических видах производств).

7. Заполнить полностью Макет Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств по профессиональному модулю.

8. Внести на первую страницу демоверсии Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств по профессиональному модулю фамилии разработчиков и экспертов (подписи экспертов целесообразно собрать после проведения экспертизы).

3.3.3. Экспертиза, апробация и согласование демоверсий Комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств.

Прежде всего, следует организовать *внутреннюю экспертизу* оценочных средств. Как минимум, его должны проанализировать и согласовать преподаватели данного профессионального модуля. Возможно

привлечение преподавателей родственного профиля, методистов учебного заведения (родственных образовательных учреждений). Основной задачей экспертов выступает определение содержательной валидности оценочных средств.

*Валидность* содержательная – характеристика оценочных средств, выражающая показатель охвата при оценке компетенции всей совокупности трудовых действий, составляющих трудовую функцию, готовность к выполнению которой оценивается. Для целостной оценки профессиональной компетенции, необходимой для выполнения конкретной трудовой функции, следует применять комплексные практические задания, формат которых соответствует оцениваемой профессиональной компетенции.

Оценка содержательной валидности выполняется экспертом в данной области (виде) профессиональной деятельности по следующим критериям:

избыточность / недостаточность заданий в составе Комплекта оценочных средств в сопоставлении с перечнем проверяемых компетенций, необходимых для выполнения вида профессиональной деятельности;

полнота отражения в Комплекте оценочных средств существенного содержания профессиональной деятельности.

Оценочные средства и процедуры их предъявления должны отвечать следующим требованиям:

совокупность заданий должна составлять систему, т.е. охватывать все необходимые и достаточные параметры, которые подлежат оценке;

система должна отвечать требованиям достоверности: способы сбора и обработки исходной информации должны допускать возможность проверки точности полученных оценок в процессе независимых (альтернативных) процедур;

система должна быть прозрачной: задания и оценки, полученные на их основе, должны обеспечивать однозначность интерпретации результатов, как

специалистами, так и всеми участниками образовательного процесса, включая заказчиков и обучающихся;

оценивание должна быть экономичным, т.е. получение достоверных данных должно производиться с минимально возможными ресурсными затратами.

Понятно, что соблюдение этих требований является задачей оптимизации – следует обеспечить максимально возможное совмещение достоверности, низкой ресурсоемкости и простоты использования в процедурах оценки образовательных результатов.

Внутренняя экспертиза касается также формулировок и оформления оценочных заданий. Эксперты, которые проводят такого рода анализ оценочных средств, должны обладать навыками редактирования и логического анализа текстов, поскольку необходимо выявить и скорректировать:

неточности, неясности, ошибки в графических компонентах (графики, рисунки, схемы и их элементы);

двусмысленные и допускающие неоднозначное понимание формулировки;

несоответствие дизайна заданий организационно-временному регламенту;

грамматические ошибки, опечатки и т.д.

Следует отметить, что для кастомизированных программ, которые реализуются по заказу работодателей и под его кадровый запрос, требования к воспроизводимости, стандартизованности оценочных заданий и процедур не столь важны, как в случае основных образовательных программ, воспроизводимых многократно.

Каждая программа повышения квалификации и переподготовки формируется под конкретный контингент обучающихся, имеющих уникальные (единственные в своем роде) квалификационные дефициты.



Требования работодателей к их подготовке также вполне конкретны и эксклюзивны. Как правило, они связаны с планируемыми или уже осуществленными технико-технологическими изменениями на предприятии, в результате которых возникает необходимость дополнительного обучения работников с компетенциями (квалификацией), не в полной мере соответствующими новым задачам производства.

Поэтому чаще всего каждая программа ДПО – «одноразовая» (реализуется в данном виде единственный раз: для контингента, по отношению к которому планировались образовательные результаты) и не может быть воспроизведена в неизменном виде. Этот факт означает, что все процедуры унификации для программ ДПО необходимы только в целях «внутренней стандартизации», то есть обеспечения объективных оценок внутри целевой группы обучающихся по программе.

По результатам внутренней экспертизы демоверсии Комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств дорабатываются.

Одновременно с проведением внутренней экспертизы, следует организовать апробацию проектов Комплектов. Термин «апробация» (лат. *approbatio*) означает проверку на практике, в реальных условиях теоретически построенных методов, расчетов, моделей каких-либо процессов. Применительно к оценочным средствам цели апробации заключаются в оценке в пилотном режиме<sup>29</sup> их соответствия своему предназначению.

Основными задачами апробации выступают:

изучения восприятия оценочных заданий соискателями (фиксируются вопросы «на понимание» формулировок заданий, перепроверяются нормы времени выполнения отдельных заданий и Комплекта в целом и т.д.):

---

<sup>29</sup> Пилотный (пробный) режим апробации осуществляется в естественных условиях для небольших групп пользователей оценочных материалов (обучающихся, экспертов) с целью последующего переноса объектов апробации в процесс обучения по программе ДПО.

проверка оптимальности использования выбранных оценочных шкал (их «разрешительной» способности);

оптимизация ресурсной (материально-технической, кадровой, информационно-методической) обеспеченности оценочных процедур (проверяется, достаточно ли расходных материалов для выполнения практического задания, все ли инструменты и оборудование учтены; насколько удобно работать с Картами наблюдений и Экспертными таблицами и т.д.);

отработка (технологизация) в пилотном режиме различных аспектов и процедур компетентностно-ориентированного оценивания.

По результатам апробации в демоверсии Комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств вносятся необходимые и согласованные со всеми разработчиками изменения и дополнения.

В завершении этапа проводится *внешняя экспертиза* Комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств. Они согласовываются с работодателями как основными заказчиками качества образования / обучения. В Комплекты компетентностно-ориентированных оценочных средств заносятся «грифы согласования и утверждения».

3.3.4. Формирование организационно-методических и информационных материалов, обеспечивающих оценочные процедуры.

Компетентностно-ориентированная оценка требует создания специальных условий демонстрации (проявления в действии) компетенций, а также достоверных идентификаторов последних, что достигается процедурами *стандартизации*. Последние включают в себя разработку и применение точных инструкций по составлению оценочных материалов и установление нормы или эталона для проверки (в случаях, подразумевающих сравнение ответа с эталоном или нормой).

Для программ ДПО технического профиля, как свидетельствует анализ опыта, наиболее приемлемы такие организационные формы оценивания как

квалификационный экзамен и защита выпускной квалификационной работы (проекта), ориентированного на расчет, конструирование, проектирование технико-технологических объектов и т.п.

Нормативно-методическое обеспечение данных процедур включает в себя:

Положение о квалификационном экзамене по профессиональному модулю в составе программ ДПО<sup>30</sup>;

Положение о выпускной квалификационной работе в составе программы ДПО<sup>31</sup>;

Программу подготовки и защиты выпускной квалификационной работы (формируется для каждой конкретной программы ДПО);

тематику практических заданий, заданий на комплексную практическую работу / проект, которая вырабатывается совместно с работодателями и отвечает списку приоритетных производственных проблем, требующих разрешения на различных квалификационных уровнях (данная тематика может предоставляться для осуществления выбора обучающимся темы курсовой / выпускной работы и должна быть доступна для всех участников образовательного процесса);

порядок и рекомендации по проведению квалификационных испытаний, в том числе правила инструктирования соискателей перед экзаменом (по вопросам пользования инструментарием), проведения оценочных процедур и документирования их результатов;

для экспертной оценки практической (проектной) работы: описание рабочего места; перечень используемых предметов и средств труда; перечень используемых нормативов / показателей результатов профессиональной деятельности и описаний критериев по каждому показателю.

---

<sup>30</sup> Если данный локальный акт отсутствует в учебном заведении.

<sup>31</sup> Если данный локальный акт отсутствует в учебном заведении.

Кроме того, целесообразно включить в структуру организационно-методических и информационных материалов по программе ДПО:

описания требований к квалификации разработчиков оценочных средств, экспертов и организаторов проведения оценивания (для формирования экзаменационных комиссий);

рекомендации по интерпретации результатов оценивания и методические материалы, определяющие процедуру обсуждения результатов с заказчиками кадров, профессиональным сообществом;

программу консультирования организаторов и экспертов для проведения оценочных процедур.

Экспертные документы состоит из следующих материалов:

шкалы экспертных оценок (критерии оценки);

формы экспертных заключений;

электронные (программные) средства оценки (если используются);

протоколы и оценочные таблицы;

методика выведения средней оценки по всем показателям (нормативам);

средства для видеофиксации выполнения заданий (при использовании метода видеонаблюдения).

4. Рекомендации по разработке компетентностно-ориентированных оценочных заданий.

По мнению экспертов, компетентностно-ориентированные оценочные задания должны удовлетворять следующим общим требованиям:

создавать условия для демонстрации компетенций, их проявления в деятельности;

давать возможность объективной оценки, независимой от частного мнения или отдельных суждений;

быть индивидуально-ориентированными (такие групповые методы как мозговой штурм, «аквариум», групповые проекты в целях оценки

компетенций использовать не целесообразно, поскольку они не позволяют в полной мере выделять персональные «вклады» в общий итог работы);

быть комплексными, то есть предоставлять возможность оценивать группы компетенций, вплоть до вида профессиональной деятельности;

по отдельности или в сочетании друг с другом давать максимально достоверную информацию о готовности соискателя оценки к выполнению конкретных трудовых функций.

#### 4.1. Практические задания.

Практические задания являются основным инструментом оценки компетенций в рамках квалификационного экзамена.

Практические задания реализуются в реальных условиях (на рабочем месте) или в модельной ситуации, что определяется условиями задания. Создание модельной ситуации трудовой деятельности может выполняться как с помощью организации модельного рабочего места, по своим характеристикам максимально приближенного к реальным условиям (с использованием производственного оборудования и материалов, иных предметов и средств труда), так и с помощью имитации реальных условий в режиме тренажеров и / или компьютерных симуляций.

Для отдельных видов трудовой деятельности в качестве квалификационной практической работы может применяться «виртуальная модельная ситуация», предполагающая искусственное создание критической ситуации на модельном рабочем месте и анализ поведения соискателя в процессе ее разрешения (принятие сложного решения, поведение в нестандартной (аварийной) ситуации и т.д.).

Организация оценки с использованием практического задания – один из наиболее дорогостоящих видов оценивания. В то же время, именно этим инструментом оценки наиболее достоверно определяется готовность соискателя к выполнению профессиональной деятельности.

Технология разработки практических заданий для оценки компетенций включает в себя следующую последовательность этапов:

***Этап 1. Анализ перечня предметов оценки (компетенций и субкомпетенций), которые планируются к оцениванию посредством практического задания.***

Эта информация имеется в Таблице 1 Макета Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств. Например, профессиональная компетенция «Фиксировать значения температуры, давления, межфазных уровней в технологических аппаратах и оборудовании и степень их соответствия технологическим режимам» декомпозирована на две субкомпетенции: «Снимать показания контрольно-измерительных приборов» и «Производить анализ соответствия показаний контрольно-измерительных приборов параметрам технологических режимов».

***Этап 2. Описание профессиональной ситуации (контекста деятельности), как стимульного материала в составе практического задания.***

В данном примере трудовая функция, которую обеспечивает указанная выше компетенция, связана с сопоставлением показателей контрольно-измерительных приборов с нормативными регламентами технологических режимов работы оборудования и установок. Поэтому в описании производственной ситуации должны быть представлены условия профессиональной деятельности оператора установок, близкие к реальным.

***Этап 3. Разработка задачных формулировок практических заданий по каждой субкомпетенции или компетенции, в целом.***

Как уже отмечалось ранее, целесообразно объединять в наборе оценочных заданий проверку нескольких родственных или смежных (реализуемых в реальной трудовой деятельности последовательно) трудовых действий. Это позволяет экономить время и ресурсы квалификационного экзамена. Так, для вышеуказанного примера логично в одном комплексном

практическом задании оценивать и умения соискателя снимать показания контрольно-измерительных приборов, и способность сравнивать эти показания с нормативными, а также делать обоснованный вывод. Проблема будет заключаться только в перечне типов приборов, компетенция эксплуатации которых должна быть продемонстрирована. Если их много (манометры, термометры разных типов и т.д.), тогда есть смысл составлять несколько заданий (отдельно по измерению давления, температуры, межфазных уровней нефти и т.д.). При этом нет необходимости проверять готовность к работе с приборами всех типов. Такие практические умения оцениваются в процедурах текущего контроля по модулю.

Задачные формулировки практических заданий зависят от специфики оснащения помещения, в котором проводится квалификационный экзамен. Если в нем имеются стенды со смонтированными на них приборами или специальные тренажеры по эксплуатации контрольно-измерительных приборов и автоматики, то формулировка заданий, входящих в состав комплексного практического задания, может быть такой: «Выберите пригодный для измерения... прибор (*задание 1*); измерьте значения показателей ... (*задание 2*) и обоснуйте свой вывод о соответствии показаний прибора требованиям технологического режима установки...(*задание 3*)».

#### ***Этап 4. Формирование эталона оценки.***

Эталон (образец) разрабатывается на основе показателей оценки, которые содержатся в третьем столбце Таблицы 1 Макета Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств. Обычно эталон включается в Комплексное практическое задание в форме *Оценочного листа соискателя* или *Карты наблюдения эксперта*.

Для рассматриваемого выше примера важен и процесс деятельности соискателя (соблюдение техники безопасности при работе с контрольно-измерительными приборами), и продукт деятельности (зафиксированные показания приборов и обоснованное решение по поводу соответствия

показаний приборов параметрам технологических режимов). В Таблице 1 Макета указано, что для данных субкомпетенций пригоден вариант оценки посредством формализованного наблюдения деятельности в реальном времени в модельной ситуации - учебном помещении, где находятся соответствующие контрольно-измерительные приборы (приборы могут быть размещены на стендах или находиться в свободном доступе на стеллажах).

Необходима объективная и документально оформленная фиксация экспертом-оценщиком степени соответствия характеристик и параметров деятельности соискателя совокупности критериев. Эти позиции также отражаются в Оценочном листе или Карте наблюдения. Из Таблицы 2 Макета Комплекта оценочных средств в эти документы переносятся основные показатели оценки результатов. Они становятся критериями, по которым параметры выполненного задания сравниваются с эталонным образцом.

В рассматриваемом выше примере в качестве критериев оценки деятельности соискателя выступают следующие показатели:

А). «Выбор прибора для измерения ... соответствует описанной производственной ситуации» (да – 1 балл, нет – 0 баллов).

Б). «Показания прибора зафиксированы верно» (да – 3 балла, нет – 0 баллов).

В). «Вывод о соответствии показаний прибора технологическому регламенту установки:

сформулирован правильно и полностью обоснован» (3 балла),

сформулирован правильно, обоснован частично» (2 балла);

сформулирован правильно, но не обоснован» (1 балл),

сформулирован неправильно» (0 баллов).

Г). «Все этапы проведения работ соответствуют Инструкции по технике безопасности ...» (да – 3 балла, частично – 1 балл, нет – 0 баллов).



Оценочные листы соискателей предназначены для работы экспертов, которые наблюдают за выполнением практического задания. Поэтому целесообразно дополнять их подробной инструкцией по использованию с целью унификации подходов вне зависимости от личностного фактора.

#### ***Этап 5. Выбор шкал экспертных оценок.***

В процедурах оценивания компетенций используются различные наборы значений экспертных оценок (номинальных шкал) по показателям. Например, возможны *бинарные оценки*, то есть такие, по отношению к которым возможны только два однозначных экспертных суждения: «да» или «нет» (продемонстрированный соискателем показатель соответствует или не соответствует критерию). Для перевода бинарных баллов в проценты семантическим значениям экспертных оценок («да» или «нет») ставится в соответствие численное значение, например, 1 балл или 0 баллов, которое умножается на «вес» показателя (если он зафиксирован), измеряемый в процентах. Сумма оценок (в %) показывает долю выполнения / владения в целом по характеристике.

В практике компетентностно-ориентированного оценивания распространены не только бинарные, но и *дискретные экспертные шкалы*. Простые дискретные шкалы предусматривают некоторые промежуточные значения экспертной оценки между «да» и «нет».

Например:

#### ***Вариант 1:***

«нет» - 0 баллов;

«выполняется частично (имеются существенные недостатки)» - 1 балл;

«выполняется не полностью (имеются отдельные недостатки)» - 2 балла;

«выполняется, но имеются несущественные недостатки» - 3 балла;

«да» - 4 балла.

При этом перевод баллов в долю (в %) выполнения/владения производится через нормирующий коэффициент (в варианте 1 равный  $\frac{1}{4}$ ), позволяющий при оценке «да» получить значение единицы, умноженной на «вес» показателя (если показатели проранжированы).

***Вариант 2:***

«нет» - 0 баллов;

«выполняется частично (имеются существенные недостатки)» - 1 балл;

«да» - 2 балла.

***Этап 5. Составление рекомендации для вынесения итогового заключения.***

Завершает составление комплексного практического задания разработка формы итогового заключения. Если входящих заданий много, то требуется построение шкалы оценок с указанием приемлемого диапазона для зачета результатов. Судя по опыту оценивания, чаще всего используется формулировка «не менее... баллов». Обычно применяют 80-90% диапазон («проходной балл» для принятия решения «зачет / незачет»). «Проходные баллы» могут варьироваться с учетом значимости трудовой функции (по рекомендациям работодателей). Если такой информации работодателями не представлено, то все компетенции признаются равнозначными.

***Этап 6. Разработка инструкции для соискателя, организатора и экспертов.***

С точки зрения квалиметрии должны быть стандартизованы:

содержание заданий (оно должно быть необходимым и достаточным для того, чтобы «покрыть» все планируемые образовательные результаты - компетенции);

способы оценки (максимальная объективизация);

процедуры оценки (унифицированные инструкции для оценщиков, соискателей, экспертов, организаторов).

В структуру компетентностно-ориентированных оценочных средств, наряду с заданиями, входят инструкции для соискателей и экспертов.

*Состав инструкции для соискателя оценки, как правило, содержит:*

описание назначения оценочного средства;

правила его использования;

образцы исправления неверно заполненных форм (если они входят в состав задания);

последовательность выполнения работы (если необходимо);

описание всех значимых условий выполнения задания (нормы времени, режимы доступа к справочным материалам и консультациям экспертов и т.д.).

Неотъемлемой частью оценочных заданий являются бланки и формы. Бланк составляют так, чтобы обеспечить наибольшее удобство при его заполнении и обработке.

В состав оценочных материалов входят также инструкции для экспертов, в которых описаны:

условия использования оценочных средств;

материалы и оборудование, требуемые при проведении оценочных процедур, порядок их размещения и предъявления;

ограничения по времени и возможности консультирования;

полный текст устной инструкции для соискателей, которую надо воспроизвести перед началом квалификационного испытания;

указания на необходимую квалификацию экспертов;

вопросы конфиденциальности и доступа к получаемой в результате использования оценочных средств информации;

инструкция по обработке результатов.

Следует подчеркнуть, что чем в большей степени все этапы оценивания будут регламентированы и формализованы, тем более объективные и надежные результаты удастся получить.

***Этап 7. Оформление практического задания и включение его в Комплект компетентностно-ориентированных оценочных средств по профессиональному модулю.***

Практические задания целесообразно оформлять в унифицированном формате, установленном в учебном заведении, для того чтобы все единицы фонда оценочных средств по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам были совместимыми (взаимозаменяемыми) и могли использоваться многократно.

Примеры практических заданий для оценки профессиональных компетенций в рамках программ дополнительного профессионального образования технического профиля приведены в *Приложении 3*.

**4.2. Проектные задания.**

Проектное задание представляет собой текстовую модель трудовой ситуации, которая имитирует профессиональную деятельность (часто ситуации берутся из реальных отечественных бизнес-кейсов). Это также может быть модель какого-либо процесса или другая ситуация, включающая элементы проектирования, исследования и требующая выбора решения из многих возможных.

Проектное задание обычно komponуется, как единое комплексное задание, или бывает составлено из ряда отдельных заданий (но не более 10-15), объединенных одной общей логической схемой комплексной профессиональной задачи с единым контекстом. Степень комплексности проектного задания должна быть такой, чтобы соискатель смог продемонстрировать готовность к выполнению всех трудовых действий, составляющих трудовую функцию (иногда – вид профессиональной деятельности в целом).

Проектные задания для оценки освоения видов профессиональной деятельности или трудовых функций технического профиля включают в себя расчетные, чертежные, проектно-технологические типы профессиональных

задач. Деятельность разработчиков при составлении проектного задания для оценки компетенций можно декомпозировать на следующие этапы:

***Этап 1. Анализ перечня предметов оценки (компетенций и субкомпетенций), которые планируются к оцениванию посредством проектного задания.***

Эта информация имеется в Таблице 1 Макета Комплекта компетентностно-ориентированных оценочных средств по профессиональному модулю.

***Этап 2. Формирование стимульного материала - описание профессиональной ситуации (контекста деятельности) в составе проектного задания.***

Проектное задание отличается от практического задания наличием единой «сюжетной линии», которая «интегрирует» профессионально-трудовые задачи и приближает условия оценивания к реальному контексту профессиональной деятельности.

В рамках профессиональной деятельности специалистов среднего звена технического профиля такому типу заданий соответствуют ситуации, связанные с трудовыми функциями управления первичным трудовым коллективом (бригадой, сменой).

Например, стимульный материал, приведенный в *Примере 3*, входит в проектное задание по оценке профессиональной компетенции «Обеспечивать соблюдение стропальщиками 3-4 разряда требований техники безопасности и охраны труда, экологической безопасности производства».

---

***Пример 3***

**Описание производственной ситуации**

При выполнении строповки металлической 12-метровой балки весом 4,5 тонны на месте производства грузоподъемных работ не оказалось предусмотренной в схеме строповки траверсы.

Старшим стропальщиком 5-го разряда **Сидоровым И.И.** было принято решение использовать универсальные стропы соответствующей грузоподъемности с применением инвентарных подкладок для защиты стропов от повреждения. Угол

между стропами превышал допустимый незначительно, центр тяжести был определен правильно. Контрольный подъем на 200-300 мм показал устойчивое положение груза.

Во время подъема на высоту 10 м и выполнения рабочих движений краном по перемещению балки машинист крана СКГ-63/100 **Торопыгин З.С.** допустил резкое движение стрелой крана, в результате чего произошло раскачивание груза и выскальзывание балки из стропов.

Падая с 10-метровой высоты, балка повредила часть оборудования, стрелу и кабину крана и тяжело травмировала стропальщика 3-го разряда **Зевакина М.С.** Машинист крана не пострадал, поскольку успел покинуть кабину крана до повреждения.

Старший стропальщик, разговаривая по телефону, узнал о случившейся аварии от пробежавшего мимо Торопыгина З.С.

---

### ***Этап 3. Разработка задачных формулировок проектного задания по каждой субкомпетенции или компетенции в целом.***

Задачная формулировка оценочного задания выражает требования к действиям соискателя, которые он должен выполнить при определенных условиях. Так, в представленном выше примере после представления стимульного материала в виде описания производственной ситуации следует задачная формулировка, состоящая из 4 частей.

---

#### ***Пример 3 (продолжение)***

***Задание.*** Проанализируйте описание конкретной ситуации.

Ответьте на следующие вопросы и обоснуйте свои выводы:

1). Какие ошибки допущены старшим стропальщиком при обеспечении соблюдения техники безопасности в звене (вахте) стропальщиков?

2). Какие действия должен предпринять старший стропальщик в сложившейся ситуации?

3). Перечислите инструктивные документы, на которые должен ориентироваться старший стропальщик для обеспечения соблюдения техники безопасности, экологической безопасности в звене (вахте) стропальщиков.

4). Воспроизведите основное содержание требований техники безопасности, экологической безопасности в подобных ситуациях.

---

**Этап 4. Составление эталона (образца) на основе показателей и критериев оценки.**

Эталон разрабатывается на основе показателей и критериев оценки, которые содержатся в третьем столбце Таблицы 1 Макета. Для профессиональной компетенции, которая выступает предметом оценивания в *Примере 3*, разработаны 4 критерия оценки трудовых действий. Они сведены в Карте наблюдения эксперта. Как можно видеть из Таблицы, выбрана дискретная шкала оценивания с «шагом» 0,5 баллов. Проходной балл – 3 балла (80%).

**Пример 3 (окончание)**

**Карта оценки эксперта**

Ф.И.О. кандидата: \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

| Критерии оценки трудовых действий   | Регистрация действий   |                                    |                             | Комментарии эксперта |
|---|------------------------|------------------------------------|-----------------------------|----------------------|
|   | Соответствует (1 балл) | Соответствует частично (0,5 балла) | Не соответствует (0 баллов) |                      |
| 1. Ошибки старшего стропальщика при организации работ в звене стропальщиков указаны верно. Выводы обоснованы в полном объеме  |                        |                                    |                             |                      |
| 2. Необходимые действия старшего стропальщика в сложившейся ситуации описаны верно, соответствуют Инструкции ( <i>указывается нормативный акт, корпоративные правила</i> ). Выводы обоснованы в полном объеме   |                        |                                    |                             |                      |
| 3. Инструктивные документы, на которые должен ориентироваться старший стропальщик при организации работ в звене (вахте) стропальщиков в подобных ситуациях, перечислены верно и соответствуют Перечню, утвержденному ( <i>указывается нормативный акт</i> ) |                        |                                    |                             |                      |
| 4. Основное содержание требований техники безопасности, экологической безопасности при организации работ в подобных ситуациях воспроизведено в соответствии с Инструкциями  |                        |                                    |                             |                      |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <i>(перечисляются соответствующие инструкции и корпоративные правила)</i> |  |  |  |  |
| <b>Итоговая оценка</b>  |  |  |  |  |

### **Инструкция по подсчету результатов:**

Оценка правильности действий обозначена в столбцах «Регистрация действий» (1, 0,5 и 0 баллов). За каждое правильно выполненное действие соискатель получает 1 балл. Пороговое значение – **3 балла (80%)**.

### ***Этап 6. Разработка инструкции для соискателя, организатора и экспертов.***

Указанные материалы оформляются аналогично практическим заданиям (см. Раздел 4.1 настоящего Руководства).

### ***Этап 7. Оформление практического задания и включение его в Комплект компетентностно-ориентированных оценочных средств по профессиональному модулю.***

Проектные задания, так же как практические, следует оформлять в унифицированном формате, для чего в учебном заведении целесообразно сформировать Макеты проектного и практического задания, на основе которых осуществляют деятельность все разработчики Комплектов компетентностно-ориентированных оценочных средств.

В реальной практике возможна ситуация, когда расчетное или конструкторское проектное задание выполняется на протяжении нескольких недель (курсовая работа по профессиональному модулю). В этом случае само задание с показателями и критериями оценки его результатов обучающиеся получают в начале работы, а защита полученных результатов может происходить в рамках квалификационного экзамена по профессиональному модулю.



Тематика курсовых работ по модулю должна быть сформирована на основе реально существующих (прогнозируемых) технических, информационных и других проблем работодателя - заказчика кадров. Перечень таких проблем следует составить заранее на основе консультаций с представителями менеджмента, службы по персоналу или структур корпоративного обучения предприятия (если они есть). Экспертами по комплексным проектным заданиям также целесообразно назначать представителей компании, направившей своего сотрудника на обучение по программе ДПО.

В подобных случаях необходимо формировать оценочные шкалы (Экспертные листы и Карты экспертов) в двух вариантах:

для оценивания по сформированным показателям и критериям проекта как продукта деятельности соискателя (экспертная оценка может осуществляться несколькими экспертами до начала квалификационного экзамена);

для оценивания по показателям и критериям когнитивных умений и деятельности соискателя в процедуре защиты (презентации результатов, ответов на вопросы, участия в дискуссии с аргументацией своей профессиональной позиции и т.д.).

#### **4.3. Выпускная квалификационная работа.**

Для программ ДПО требования к выпускной квалификационной работе весьма специфичны, поскольку этот продукт квазипрофессиональной деятельности соискателя в определенном смысле определяет его деятельность на конкретном рабочем месте (или аналогичном рабочем месте). Поэтому необходимо составить техническое задание на выпускную квалификационную работу таким образом, чтобы ее выполнение позволило не только продемонстрировать освоенные соискателем профессиональные компетенции, но и увеличило капитализацию работника в компании (усилило его профессиональную позицию) и реальную пользу производству.

Целесообразная последовательность действий при формировании технического задания на выпускную квалификационную работу включает в себя следующие этапы:

***Этап 1. Определение статуса выпускной квалификационной работы в системе оценивания конечных результатов.***

Руководитель программы и коллектив ее разработчиков еще на этапе формирования учебного плана программы ДПО, исходя из ее дизайна и перечня планируемых образовательных результатов, должны обосновать необходимость введения комплексного итогового оценочного средства (в условиях, когда квалификационные испытания проводятся по каждому профессиональному модулю). Целесообразность такого организационно-методического решения может быть основана на следующих обстоятельствах:

необходимости обеспечения участия руководителей предприятия - заказчика кадров в итоговых квалификационных испытаниях направленных на обучение работников (если экспертами в рамках квалификационного экзамена по каждому модулю выступали менеджеры среднего звена и технические специалисты предприятия)<sup>32</sup>;

наличия в согласованном с заказчиками перечне итоговых образовательных результатов по программе общих компетенций, которые не выступали предметом оценки в оценочных процедурах по профессиональным модулям;

включения в договор провайдера образовательной услуги (подрядчика) с заказчиком обучения условия предоставления выпускникам программ документов государственного образца (в этом случае, в соответствии с

---

<sup>32</sup> В этом случае процесс оценивания «совпадает» с процедурой внутренней производственной (корпоративной) аттестации. Ряд руководителей предприятий стремятся таким образом составить собственное впечатление о потенциале конкретного специалиста. В рамках программы ДПО такая возможность может им быть предоставлена, что следует отразить в специальной позиции договора об оказании образовательной услуги.

нормативным обеспечением оценочных процедур, должна быть проведена государственная итоговая аттестация).

***Этап 2. Разработка показателей и критериев для оценки выпускной квалификационной работы в соответствии с оцениваемыми образовательными результатами (компетенциями).***

Для оценивания выпускной квалификационной работы как комплексного проектного задания необходимы две совокупности критериев: для оценки проекта как продукта деятельности соискателя и отдельно – презентации его результатов на процедуре защиты выпускных работ (итоговой аттестации по образовательной программе ДПО).

Пример Карты эксперта, составленной на основе таких показателей и критериев, представлен в *Приложении 4*.

***Этап 3. Разработка и утверждение работодателем – заказчиком кадров примерной тематики выпускных квалификационных работ, ориентированной на приоритетные производственные и управленческие проблемы компании.***

Тематика выпускных квалификационных работ в программах ДПО должна отражать реальные производственные и управленческие проблемы предприятия, направившего своего работника на повышение квалификации и переподготовку. Это условие делает необходимым согласование технических заданий на выполнение выпускной квалификационной работы с работодателем (как правило, в лице непосредственного руководителя обучающегося по программе ДПО).

Целесообразным представляется составление совместно с представителями корпоративной системы подготовки кадров или службой по развитию персонала предприятия перечней приоритетных технических и управленческих проблем, требующих своего решения на разных квалификационных уровнях. Данный список должен коррелировать со

стратегическим планом развития компании, ее технико-технологического перевооружения и сменой производственного уклада.

***Этап 4. Составление проектов технических (проектных) заданий для выполнения выпускных квалификационных работ и согласование их с работодателем.***

На основе перечня приоритетных технических и управленческих проблем предприятия – заказчика кадров, требующих своего решения на разных квалификационных уровнях формируются конкретные технические задания на выпускную работу. В них указываются компетенции, которые предъявляются к оценке (и не были оценены в процедурах квалификационных испытаний по профессиональным модулям). Такое техническое задание должно быть комплексным, обобщающим, охватывающим вид профессиональной деятельности или дополнительную квалификацию в целом.

В разработке заданий должны участвовать утвержденные в установленном в учебном заведении порядке руководители (научные руководители) выпускных квалификационных работ (проектов) из числа специалистов предприятия-заказчика кадров.

**Заключение**

Разработка оценочных материалов для программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов среднего звена – это важная составляющая реализации дополнительного профессионального образования по заказу работодателей. Для таких программ проблема оценки качества обучения напрямую связана с необходимостью разделения ответственности за формирование специфического человеческого капитала между образовательными организациями и работодателями.

Поскольку довольно долгое время «мир образования» и «мир труда» почти «не пересекались», представители образовательных организаций и предприятий / организаций реального сектора экономики сталкиваются с

проблемами разного понимания образовательных результатов, показателей и критериев их оценки. Поэтому компетентностно-ориентированный подход – единственная возможность «сопряжения» профессионально-трудовой и образовательной деятельности. В этих условиях важно также как можно чаще обращаться к опыту носителей профессионального контекста для максимально возможной консолидации дидактического и трудового (профессионального) потенциала подготовки кадров.

По признанию экспертов, интеграция образовательных ресурсов государственной системы профессионального образования и корпоративных структур для подготовки кадров промышленности и для инновационной экономики России в целом может оказаться жизнеспособной стратегией для интенсивного развития страны в ближайшие годы.

#### **Рекомендуемая литература и Интернет-источники:**

Абакумова, Н.Н., Малкова, И.Ю. Компетентностный подход в образовании: организация и диагностика [Текст]. - Томск: Томский государственный ун-т, 2007.

Абрамсон, Е. Оценка профессиональных знаний, умений и навыков [Текст]. / Е. Абрамсон // Кадровик. 2002. - № 10. - С. 26-28.

Аванесов, В.С. Композиция тестовых заданий. Учебная книга. 3-е изд., доп. [Текст]. - М.: Центр тестирования, 2002.

Аванесов, В.С. Формы тестовых заданий. Учебное пособие для учителей школ, лицеев, преподавателей вузов и колледжей. 2-е изд. перераб. и расширен. [Текст]. - М.: Центр тестирования, 2005.

Атлас профессий [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <http://atlas.rosminzdrav.ru/>.

Баскаев, Р. М. О тенденциях изменений в образовании и переходе к компетентностному подходу [Текст]. // Инновации в образовании. 2007. - № 1.- С. 10-15.

Бережная, И. Особенности применения технологии центра оценки персонала [Текст]. / И. Бережная, А. Гречко // Справочник по управлению персоналом. 2006. - № 8. - С. 40-48.

Без профессиональных экспертов образованию не обойтись [Текст]. //Аккредитация в образовании. – 2010. - №42.- С.32-38.

Болотов, В.А., Шмелев, А.Г. Развитие инструментальных технологий контроля качества образования: стандарты профессионализма и парадоксы роста [Текст]. // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 4. – С.16–21.

Борисова, Е. Компетенция и критерии оценки. Есть разница в названии и внешнем виде [Текст]. / Е. Борисова // Служба кадров и персонал. 2006. - № 2. - С. 16-19.

Гарафутдинова, Г.Р., Упшинская, А.Е. Модель оценивания профессиональных компетенций [Текст]. // Инновации в образовании.- 2011.- №4.- С.15-25.

Голуб, Г.Б., Коган, Е.Я., Фишман, И.С. Оценка уровня сформированности ключевых профессиональных компетентностей выпускников УНПО: подходы и процедуры [Текст]. // Вопросы образования. 2008. —№ 2. — С.161-185.

Гришанова, Н.А. Компетентностный подход в обучении взрослых [Текст]. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.

Давыдов, Л. Д. Компетентностный подход в системе профессионального образования [Текст].// Среднее профессиональное образование. 2006. - № 9. - С. 67-70.

Дидактические тесты: технология проектирования: методическое пособие для разработчиков тестов [Текст] /Е.В. Кравец, А.М. Радьков, Т.В.Столярова, Б.Д. Чеботаревский; Под общ. ред. А.М.Радькова. — Мн.: РИВШ, 2004.

Дудко, Д. В. Компетентностный подход в профессиональном образовании [Текст]. // Научное обозрение. 2007. - № 6. - С. 129-132.

Дюзимова, Е. Д. Стандарт профессии для оценки персонала [Текст] // Справочник по управлению персоналом. 2003. - №5.

Ефремова, Н.Ф. Подходы к оцениванию компетенций в высшем образовании: Учеб. пособие [Текст]. - М: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010.

Звонников, В.И. Измерения и качество образования [Текст]. - М: Логос, 2006.

Звонников, В.И., Челышкова, М.Б. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход. Учебное пособие [Текст]. - М: Университетская книга. Логос, 2009.

Зеночкина, М. Оценка персонала: тенденции развития и совершенствования [Текст]. / М. Зеночкина, Е. Ермакова, Л. Калинин, А. Каталина, Г. Холмогорова // Менеджер по персоналу. 2004. - № 1. - С. 2-4.

Исаев, В.А. Образование взрослых: компетентностный подход [Текст]. – Великий Новгород, 2005.

Кабанова, Т.А., Новиков, В.А. Тестирование в современном образовании. Учебное пособие [Текст]. - М.: Высшая школа, 2010.

Каинова Э.Б. Критерии качества образования: основные характеристики и способы измерения [Текст]. – М: АПКИППРО, 2005.

Компетенции в профессиональном образовании как предмет оценивания и контроля: Монография [Текст]. / О.О. Мартыненко, Е.В. Садон, О.В. Кононова и др. - Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2008.

Компетенции и компетентностный подход в современном образовании [Текст]: Серия: Оценка качества образования / Отв. редактор Л.Е. Курнешова. - М.: Московский центр качества образования, 2008.

Коулз, М., О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда [Текст]. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009.

Майоров, А.Н. Теория и практика создания тестов для системы образования. (Как выбирать, создавать и использовать тесты для целей образования) [Текст]. - М.: Интеллект-центр, 2001.

Македошин, А.А. Современные интеграционные процессы в сфере профессиональных образовательных услуг России: Препринт [Текст]. - СПб.:Изд-во СПбГУЭФ, 2010.

Максимова, О.А. Основы технологии комплексной экспертизы качества педагогических тестов: монография [Текст]. / О.А. Максимова, О.Е. Пермяков // Томск: ТОИПКРО, 2008.

Методические рекомендации по проектированию оценочных средств для реализации многоуровневых образовательных программ ВПО при компетентностном подходе [Текст]. / В.А. Богословский, Е.В. Караваева, Е.Н. Ковтун, О.П. Мелехова, С.Е. Родионова, В.А. Тарлыков, А.А. Шехонин. – М.: Изд-во МГУ, 2007.

Михайлычев, Е.А. Дидактическая тестология [Текст]. — М.: Народное образование, 2001.

Модульно-компетентностный подход в российской системе довузовского профессионального образования: Теория и практика: Коллективная монография [Текст] / Под ред. Н.Ю. Посталюк. – Самара: Изд-во «Учебная литература», 2006.

Мэнсфилд, Б., Шмидт, Г. Связь между стандартами профессионального образования, обучения и требованиями рабочего места. Международное руководство [Текст]. – Минск, 2001.

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации [Текст]. / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина. – М.: Федеральный институт развития образования, 2008.

Нейман Ю.М., Хлебников В.А. Педагогическое тестирование как измерение [Текст]. – М: Центр тестирования МО РФ, 2002.



Переверзев, В.Ю. Критериально-ориентированное тестирование: Учебное пособие [Текст]. – М: Логос, 2003.

Переверзев, В.Ю. Критериально-ориентированное педагогическое тестирование в профессиональном образовании (методология, теория, практика): Монография [Текст]. – М: Федеральный институт развития образования, 2008.

Пермяков, О.Е. Методологические основы и технологии оценки индивидуальных образовательных достижений в системе профессионального образования: Монография [Текст]. – М: Федеральный институт развития образования, 2008.

Похолков, Ю.П., Чучалин, А.И., Боев, О.В. Гарантии качества подготовки инженеров: аккредитация образовательных программ и сертификация специалистов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/vo/msg/321058.html>.

Почкутов, С. И. Методические основы педагогического тестирования [Текст]. : учеб. пособие / С. И. Почкутов, Е. Е. Савченко. - Красноярск: ИПЦ КГТУ, 2004.

Профессии рабочих, должности служащих и тарифные разряды: Классификатор [Текст]. - М.: Книга сервис, 2004.

Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст]. / Пер. с англ. - М.: «Когито-Центр», 2002.

Сартан, Г.Н. Организация внутрикорпоративных центров подготовки и переподготовки персонала [Текст]. / Г.Н.Сартан // Дополнительное профессиональное образование. - 2005. - N 8. - С.11-12,29-30.

Сергеева, В.П., Каскулов, Ф.В., Гринченко, И.С, Современные средства оценивания результатов обучения: Учебно-метод. пособие [Текст]. - ПАК и ППРСХ, 2005.

Рекомендации по учету требований работодателей к профессиональным квалификациям работников при разработке профессиональных

образовательных программ [Текст]. / И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина, П.Н. Новиков, О.Д. Прянишникова – М.: Национальное агентство развития квалификаций, 2010.

Система работы по реализации технологии оценки профессиональной компетентности в территориальных органах Минтруда России по вопросам занятости населения: Методическая разработка [Текст]. / Под общ.ред. И.В. Кузнецовой, Л.Ш. Махмудова. – Ярославль: Центр «Ресурс», 2003.

Трофимова, З.П. Основы методологии и методики построения педагогических тестов: учеб. - метод. пособие [Текст]. / Под ред. А.В. Макарова. - Мн: РИВШ, 2005.

Уйдег, С., Хиллфорд, С. Руководство по компетенциям [Текст]. / Пер. с англ. М.: ШРРО, 2003.

Разработка контрольно-измерительных материалов для оценки компетентностных образовательных результатов в системе довузовского профессионального образования: Методические рекомендации [Текст] / С.А. Ефимова, Н.Ю. Посталюк. - Самара: ЦПО, 2011.

Челышкова, М. Б. Теория и практика конструирования педагогических тестов: Учебное пособие [Текст]. — М.: Логос, 2002.

Эллин, М. Тесты действия [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <http://bookap.by.ru/genpsy/psyenc/gl42.shtm>.

Якуба, Ю.А. Методика тестирования качества производственного обучения. Методические рекомендации. – М.: Издательский отдел НОУ ИСОМ, 2003.

**Приложение к руководству № 1.**  
**Национальная рамка квалификаций**  
**Российской Федерации**  
**(фрагмент)<sup>33</sup>**

| Уровни    | Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)  | Сложность деятельности (характер умений)  | Научность деятельности (характер знаний)  |
|-----------|--|---|---|
| 1 уровень | Действия под руководством. Индивидуальная ответственность  | Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации.   | Действия на основе обыденного опыта с применением простейших фактологических знаний и информации, полученных в процессе краткосрочного обучения (инструктажа) на рабочем месте или краткосрочных курсов |
| 2 уровень | Деятельность под руководством, сочетающаяся с относительной самостоятельностью. Индивидуальная ответственность   | Выполнение типовых практических задач.<br>Выбор способа действий из известных по инструкции.<br>Корректировка действий с учетом условий их выполнения   | В деятельности необходим практический опыт с применением фактологических знаний и информации, полученных в процессе профессиональной подготовки   |
| 3 уровень | Деятельность под руководством, сочетающаяся с относительной самостоятельностью.<br>Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной задачи. Индивидуальная ответственность  | Решение типовых практических задач.<br>Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта.<br>Корректировка действий с учетом условий их выполнения  | В деятельности необходим практический опыт с применением профессиональных практических знаний и информации, полученных в процессе профессиональной подготовки   |
| 4 уровень | Деятельность под руководством, сочетающаяся с относительной самостоятельностью.<br>Постановка задач, планирование собственной деятельности и / или деятельности других, исходя из поставленной цели.<br>Наставничество.<br>Ответственность за решение поставленных задач | Деятельность, требующая решения различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений.<br>Выбор путей осуществления деятельности из известных.<br>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности | В деятельности необходимы профессиональные знания и информация, полученные в процессе профессионального образования, практический опыт  |

<sup>33</sup> Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина. – М.: Федеральный институт развития образования, 2008.

| Уровни    | Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)  | Сложность деятельности (характер умений)  | Научность деятельности (характер знаний)  |
|-----------|--|---|---|
| 5 уровень | <p>Самостоятельная деятельность и участие в управлении выполнением поставленных задач в рамках заданных регламентов.</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения</p>              | <p>Деятельность, требующая решения практических задач, предполагающих выбор способов решения в различных условиях рабочей ситуации.</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>   | <p>Сочетание профессиональных знаний, полученных в процессе профессионального образования, и практического опыта в деятельности.</p> <p>Самостоятельный поиск информации, необходимый для решения поставленных профессиональных задач.</p> <p>Самообразование</p>   |
| 6 уровень | <p>Самостоятельная профессиональная деятельность, обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений.</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p> | <p>Деятельность, требующая решения задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов решения.</p> <p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности</p> | <p>Профессиональные знания (в том числе, инновационные) и практический опыт, требующие синтеза в процессе деятельности</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.</p> <p>Самообразование</p>  |
| 7 уровень | <p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных структур и их подразделений</p>                                | <p>Деятельность, требующая решения задач развития, разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе и инновационных)</p>   | <p>Профессиональные и самостоятельно создаваемые новые знания прикладного характера и практический опыт в определенной области и/или на стыке областей, требующие синтеза в процессе деятельности.</p> <p>Определение источников и поиск информации как средства профессионального саморазвития (своего и других)</p> |
| 8 уровень | <p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур</p>                                 | <p>Деятельность, требующая решения проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов</p>  | <p>Создание и синтез новых знаний междисциплинарного характера.</p> <p>Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности.</p>  |

| Уровни           | Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)   | Сложность деятельности (характер умений)  | Наукоемкость деятельности (характер знаний)   |
|------------------|---|---|---|
| <b>9 уровень</b> | <p>Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне</p> | <p>Деятельность, требующая решения проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов</p> | <p>Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Управление информационными потоками. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности.</p> |

**Показатели / критерии**  
**для оценки образовательных результатов (профессиональных компетенций)**  
**образовательной программы повышения квалификации**  
**«Разработка и администрирование баз данных»**  
**(уровень СПО)**

**Вид профессиональной деятельности (ВПД)** - Разработка и администрирование баз данных в соответствии с условиями профессиональной деятельности.

**Оцениваемые профессиональные компетенции:**

- ПК 1. Разрабатывать объекты базы данных.
- ПК 2. Реализовывать базу данных в конкретной системе управления базами данных.
- ПК 3. Осуществлять функции администрирования базы данных.
- ПК 4. Производить защиту информации в базах данных.

**Показатели освоения ВПД (52 фиксируемых показателя / критерия):**

|   |    |   |
|---|----|---|
| <b>ПК</b><br><b>1. Разрабатывают объекты базы</b> | 1. | Сформулированные цели создания базы данных (БД) соответствуют требованиям задания.                      |
|   | 2. | Перечень пользователей БД и их потребностей соответствует поставленным целям и требованиям задания.     |
|   | 3. | Инфологическая модель БД соответствует поставленным целям и потребностям пользователей.                 |
|   | 4. | Эскизы форм и отчетов соответствуют поставленным целям и потребностям пользователей.                    |
|   | 5. | Перечень сведений БД соответствует целям создания БД и потребностям пользователей в указанной ситуации. |

|  |   |
|--|---|
|  | 6. Перечень полей соответствует целям создания БД и потребностям пользователей в указанной ситуации.                              |
|  | 7. Типы данных полей соответствуют сведениям, хранящимся в указанных полях.   |
|  | 8. Произведенный анализ свидетельствует о нормализации и непротиворечивости данных.   |
|  | 9. Выбранные поля или набор полей, однозначно определяют каждую запись в таблице.   |
|  | 10. Связываемые поля имеют одинаковый тип данных и обеспечивают условия целостности данных.                                       |
| <b>ПК 2. Реализовывать базу данных в конкретной системе</b><br><b>управления базами данных (СУБД).</b> | 11. Для проектирования БД использовано установленное в ОУ CASE-средство.  |
|  | 12. Свойства и параметры запуска БД и ее интерфейса соответствуют заданию и целям.  |
|  | 13. Все таблицы БД соответствуют логической схеме.  |
|  | 14. Типы данных полей соответствуют сведениям, хранящимся в указанных полях.  |
|  | 15. Свойства полей файла данных в полной мере соответствуют поставленной задаче установки ограничений на вводимую информацию.     |
|  | 16. Формат данных в файле данных соответствует требованиям задания, цели сформированной базы данных и потребностям пользователей. |
|  | 17. Формат данных произведен с использованием масок ввода и полей подстановки.  |
|  | 18. Связываемые поля таблиц данных имеют одинаковый тип данных и обеспечивают условия целостности данных.                         |
|  | 19. Хранимые данные соответствуют установленным типам полей.  |
|  | 20. Данные отвечают принципам целостности и непротиворечивости.   |
|  | 21. Отфильтрованные и отсортированные данные соответствуют требованиям задания.   |
|  | 22. Созданная форма обеспечивает удобный ввод и просмотр данных.  |
|  | 23. Вводимые данные соответствуют установленным типам полей.  |
|  | 24. Данные отвечают принципам целостности и непротиворечивости.   |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | 25.   | Меню БД соответствует инфологической схеме БД.  |
|  | 26.   | Созданная форма обеспечивает удобный пользовательский интерфейс, ввод и просмотр данных.                                |
|  | 27.   | Данные отчетов соответствуют требованиям выполнения предложенного задания.  |
|  | 28.   | Формулировка запросов на выборку данных соответствует запрашиваемой информации.   |
|  | 29.   | Структура групповых запросов соответствует поставленной задаче и потребностям пользователей.                            |
|  | 30.   | Структура запросов для редактирования и анализа данных соответствует поставленной задаче и потребностям пользователей.  |
|  | 31.   | Файла данных серверной части приложения соответствует требованиям поставленной задачи.                                  |
|  | 32.   | Клиентская часть приложения требований соответствует поставленной задачи и потребностям пользователей.                  |
|  | 33.   | Размещение визуальных и не визуальных компонентов, а также соединение с базой данных соответствуют поставленной задаче. |
|  | 34.   | Разработанные генераторы, триггеры и процедуры соответствуют предложенному заданию.                                     |
|  | 35.   | Осуществлено кэширование изменения при работе с транзакциями.   |
| 36.  | Процедуры перехвата соответствуют параметрам исключительной ситуации, выданной в задании. |   |
| <b>ПК 3. Осущ<br/>ествлять<br/>функции</b> | 37.   | Произведено несколько резервных копий БД на различных этапах разработки БД.   |
|  | 38.   | Резервная копия БД задана в соответствии с указанным методом и способом синхронизации.                                  |
|  | 39.   | Файл БД занимает минимальный объем дискового пространства.  |
|  | 40.   | Время работы БД не превышает указанного в задании значения.   |
|  | 41.   | Установлены необходимые и достаточные параметры автоматического сжатия файла БД.  |



|     |  |   |
|-----|--|---|
|     | 42.  | Повреждения БД восстановлены с максимальной степенью работоспособности.   |
|     | 43.  | Произведено установление и изменение параметров пароля для защиты БД при открытии файла БД.   |
|     | 44.  | Созданные учетные записи и группы наделены указанными правами и привилегиями доступа.   |
|     | 45.  | Доступ к данным БД соответствует типу установленного администратором разрешения.  |
|     | 46.  | Установлено приложение, разделенное на файл объектов данных и файл объектов приложения, на новую рабочую станцию и проведено обновление ссылок на связанные таблицы (для баз данных). |
|     | 47.  | Установлены параметры разрешения на смену владельца БД.   |
|     | <b>ПК 4. Производить<br/>защиту информации<br/>базах данных.</b> | 48.   |
| 49. |  | Файл БД недоступен для чтения с помощью служебных программ или текстовых редакторов.  |
| 50. |  | Регистрация пользователей и права доступа соответствуют целям создания базы данных и перечню потребностей пользователей.  |
| 51. |  | Установка и управление параметрами системы защиты на уровне пользователей для баз данных осуществлена средствами Access.  |
| 52. |  | Установка и управление параметрами системы защиты на уровне пользователей для проектов осуществлена средствами SQL Server.  |

**Формы оценки:** Оценка продукта практической деятельности (*продукт - файл*).

**Методы оценки:** Сопоставление с эталоном по критериям.

Примеры практических заданий

**для оценки профессиональных компетенций в составе оценочных средств по программам дополнительного профессионального образования технического профиля**

**Практическое задание 1.**

Произведите осмотр представленного оборудования (запорно-регулирующая арматура), которое вышло из строя.

Определите причины выхода оборудования из строя и обоснуйте свои выводы. Будьте готовы изложить свои выводы экспертам.

Условия выполнения задания:

*Продолжительность выполнения - 60 мин.*

*Место проведения:* учебный полигон УКК (рабочий стеллаж).

*Технические средства и оборудование – запорно-регулирующая арматура, (пробковый кран, прямоочная задвижка и т.д.).*

**Карта наблюдений эксперта**

Ф.И.О. соискателя \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

| Критерии<br>оценки трудовых действий  | Регистрация действий       |                                    |                                | Комментарии<br>или<br>эксперта |
|---|----------------------------|------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
|   | Соответствует<br>(2 балла) | Соответствует частично<br>(1 балл) | Не соответствует<br>(0 баллов) |                                |
| 1. Верно выявлено нарушение герметичности оборудования на основании результатов наружного осмотра (признак - наличие следов пропуски жидкости, газа)  |                            |                                    |                                |                                |
| 2. Верно перечислены все четыре возможные причины нарушения герметичности:<br>1) заклинивание пробки в корпусе пробкового крана;<br>2) заклинивание затвора задвижки по причине загрязнения рабочих |                            |                                    |                                |                                |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| поверхностей щек и плашек или попадание в полость корпуса воды и конденсата и их замерзание;<br>3) поломка шпинделя или шибера (признак - при вращении маховика положение шибера не меняется);<br>4) выход из строя пробкового крана или задвижки (возможна также в результате деформации) |  |  |  |  |
| 3. Правильно определена причина выхода из строя запорно-регулирующей арматуры путем наружного и внутреннего осмотра (после разборки арматуры)  |  |  |  |  |
| 4. Сделан правильный вывод о других возможных причинах нарушения герметичности: отсутствие смазки, ослабление крепления крышки, внутренние задиры, наличие раковин   |  |  |  |  |
| 5. Выводы обоснованы в полной мере   |  |  |  |  |
| 6. Соблюдены требования техники безопасности (в соответствии с Инструкцией ...)  |  |  |  |  |
| <b>Итоговый результат</b>  |  |  |  |  |

### **Инструкция по подсчету результатов:**

Оценка соответствия трудовых действий соискателя критериям фиксируется в столбцах «Регистрация действий» (1, 0,5 и 0 баллов). Пороговое значение – **10 баллов (85%)**.

Эксперт \_\_\_\_\_ . Соискатель \_\_\_\_\_ .

### **Практическое задание 2.**

Произведите увязку насосно-компрессорных труб диаметром 114 мм, длиной до 10 метров в пакет и определите его массу. Прокомментируйте и обоснуйте свои действия.

Условия выполнения задания:

*Продолжительность выполнения – 50 мин.*

*Место проведения: учебный полигон УКК.*

*Технические средства и оборудование:*

учебный кран, площадка для складирования грузов, макеты различных грузов, проволока для увязки диаметром 4 - 6 мм, вспомогательные инвентарные приспособления, лом, ножницы;

ТМЦ, подлежащие увязке, схема увязки, СГЗП, спецодежда.

### Карта наблюдений эксперта

Ф.И.О. кандидата: \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

| Критерии<br>оценки трудовых действий  | Регистрация действий       |                                       |                                | Комментарии<br>эксперта |
|---|----------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
|   | Соответствует<br>(2 балла) | Соответствует<br>частично<br>(1 балл) | Не соответствует<br>(0 баллов) |                         |
| 1. Места увязки груза определены верно, в соответствии со схемой увязки. Действия прокомментированы и обоснованы в полном объеме  |                            |                                       |                                |                         |
| 2. Пакет сформирован верно, с учетом веса товарно-материальных ценностей и количества необходимых нитей увязки. Действия прокомментированы и обоснованы в полном объеме |                            |                                       |                                |                         |
| 3. Масса пакета определена правильно, способ расчета обоснован  |                            |                                       |                                |                         |
| 4. Применены безопасные приемы работы (в соответствии с Инструкцией...)   |                            |                                       |                                |                         |
| 5. Нормы времени выполнены  |                            |                                       |                                |                         |
| <b>Итоговый результат</b>   |                            |                                       |                                |                         |

#### Инструкция по подсчету результатов:

Оценка соответствия трудовых действий соискателя критериям фиксируется в столбцах «Регистрация действий» (2, 1 и 0 баллов). Пороговое значение – **9 баллов (90%)**.

Эксперт \_\_\_\_\_ Соискатель \_\_\_\_\_

**КАРТА ЭКСПЕРТА**

Наименование программы \_\_\_\_\_.

ФИО соискателя \_\_\_\_\_ . Дата \_\_\_\_\_.

**Оцениваемый ВПД: Разработка бизнес-плана создания организации в сфере производства \_\_\_\_\_ (указать тип продукции)**

|     | <b>Показатели и критерии оценки продукта</b>  | <b>Оценка<br/>+/<br/>-</b> | <b>Комментарий</b> |
|-----|---|----------------------------|--------------------|
| 1.  | Структура бизнес-плана соответствует требованиям, приведенным в учебно-методическом пособии                         | *                          |                    |
| 2.  | Оформление проекта соответствует требованиям, предъявляемым к курсовым работам (Положение о курсовой работе)        |                            |                    |
| 3.  | Перечислены потребности, которые удовлетворяются на основе производства продукции организации                       |                            |                    |
| 4.  | Показатели качества продукции конкретны и измеримы  | *                          |                    |
| 5.  | Проведен сравнительный анализ продукции конкурентов   |                            |                    |
| 6.  | Сформулированы конкурентные преимущества продукции  |                            |                    |
| 7.  | Раскрыта использованная технология исследования рынка   |                            |                    |
| 8.  | Оформление результатов исследования рынка в бизнес-плане проведено в виде плана сбыта продукции                     |                            |                    |
| 9.  | Обоснован выбор метода ценообразования на продукцию   |                            |                    |
| 10. | Приведен расчет цены, а также логика изменений цены во времени, соответствующая избранной ценовой политике          |                            |                    |
| 11. | Результаты разработки плана маркетинга оформлены в виде плана затрат на маркетинг и плана цен                       |                            |                    |
| 12. | Производственный план соответствует показателям качества проектируемой продукции                                    | *                          |                    |
| 13. | Производственный план соответствует плану сбыта   | *                          |                    |
| 14. | Результаты разработки производственного плана оформлены в виде плана затрат   |                            |                    |
| 15. | Организационный план соответствует плану сбыта  | *                          |                    |
| 16. | Организационный план соответствует производственному плану  | *                          |                    |
| 17. | Организационный план соответствует показателям качества проектируемой продукции                                     | *                          |                    |
| 18. | Результаты разработки организационного плана оформлены в виде плана затрат на поддержание организационной структуры |                            |                    |

|                        |  |   |  |
|------------------------|--|---|--|
| 19.                    | Финансовый план адекватен плану маркетинга, производственному и организационному планам, плану сбыта       |   |  |
| 20.                    | Обоснован выбор варианта финансирования бизнес-проекта   | * |  |
| 21.                    | Раскрыто содержание этапов корректировки финансового плана (в случае если такая корректировка проводилась) |   |  |
| <b>Итоговая оценка</b> |  |   |  |

**Начисление баллов:**

«-» - показатель продукта не соответствует критерию – 0 баллов.

«+» - показатель продукта соответствует критерию – 1 баллов.

Знаком \* отмечены показатели, весовой коэффициент которых в составе итоговой оценки равен 2 (результат умножается на 2) – 2 балла.

**Эксперт** \_\_\_\_\_.

**Соискатель** \_\_\_\_\_.

**1.3. Перечень нормативных документов, регулирующих различные аспекты разработки оценочных материалов для оценки образовательных результатов по программам дополнительного профессионального образования (не подлежит юридической экспертизе).**

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**необходимых нормативных и регламентирующих документов, обеспечивающих разработку оценочных материалов для оценки компетенций лиц, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования в условиях взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров**

Типовые договоры о совместной деятельности (сотрудничестве, разделении полномочий, оказании услуг, подряда и т.д.) государственной образовательной организации с предприятием - заказчиком кадров, в том числе – с субъектами системы внутрифирменной подготовки кадров, по разработке оценочных материалов для программ дополнительного профессионального образования;

Типовое соглашение (договор) о совместной деятельности образовательной организации и объединений работодателей, их организаций, профессиональных сообществ в области экспертизы оценочных материалов, согласования процедур компетентностно-ориентированного оценивания и т.д.;

Типовой договор аренды (помещений, оборудования для проведения квалификационного экзамена) государственной образовательной организации и предприятий, организаций, в том числе, региональных Ресурсных центров системы профессионального образования;

Нормативный акт руководителя образовательной организации (приказ, распоряжение) о создании группы разработчиков оценочных материалов для

оценки компетенций выпускников программы дополнительного профессионального образования и утверждении плана ее работы;

Положение о квалификационном экзамене по профессиональному модулю в составе программы дополнительного профессионального образования;

Примерный шаблон экспертного заключения работодателей по представленным оценочным материалам, документам, процедурам;

Макеты Технических заданий по конкретным проектам совместной деятельности субъектов взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки кадров;

Типовые сметы расходов государственной образовательной организации на обучение экспертов-оценщиков, разработчиков компетентностно-ориентированных оценочных средств, других целевых групп специалистов для обеспечения оценочных процедур;

Методики расчета стоимости услуг и выполнения работ в рамках взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров;

Шаблоны финансовых предложений и технических заданий на разработку методических продуктов, оказание услуг в рамках взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки кадров;

Положение о Фонде компетентностно-ориентированных оценочных средств образовательной организации;

Положение о выпускной квалификационной работе по программе дополнительного профессионального образования;

Порядок и рекомендации для экспертов по проведению квалификационных испытаний, проведения оценочных процедур и документирования их результатов;



Перечень требований к квалификации (квалификационных характеристик) разработчиков оценочных средств, экспертов и организаторов проведения оценивания;

Рекомендации по интерпретации результатов оценивания и методические материалы, определяющие процедуру обсуждения результатов с заказчиками кадров, профессиональным сообществом;

Программа обучения и консультирования организаторов и экспертов для проведения оценочных процедур.

## **Приложение 2. Регламент создания отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов в условиях взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров.**

### **1. Общие положения**

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, наряду с общественной оценкой деятельности организаций, реализующих программы профессионального образования, и добровольной оценкой и сертификацией квалификаций, является одним из важнейших механизмов обеспечения независимой (внешней по отношению к провайдерам образовательных услуг) оценки качества профессионального образования, действенным инструментом общественного участия в управлении социально – образовательной средой.

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ представляет собой: 1) процесс независимой оценки качества образовательных программ по определенным критериям и процедурам; 2) результат этого процесса, присвоение образовательной программе статуса, фиксирующего признание бизнесом и профессиональным сообществом приемлемого для них уровня качества образования.

Основные принципы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ:

- приоритет внешней оценки качества профессионального образования над внутренней;
- открытость информации о механизмах, процедурах и результатах оценки программ в рамках действующего законодательства;
- прозрачность процедур и результатов;

- функциональное единство оценки программ на различных уровнях при возможном разнообразии организационно–технических решений;
- применение научно обоснованного, стандартизированного и технологичного инструментария оценки;
- разделение информационно-диагностической и экспертно-аналитических функций - соответственно сбора и интерпретации информации о качестве профессионального образования;
- профилактика монополизации оценки качества профессионального образования;
- системно-целевая направленность формирования информационных ресурсов оценки качества программ на всех уровнях.

Независимая оценка качества образовательных программ предназначена для измерения прямых эффектов, результативности и долгосрочных последствий реализации программ. С позиций различных заинтересованных структур могут быть выделены различные критерии оценки качества программ:

- с позиций государственных структур, курирующих вопросы образования, рынка труда и занятости основной интерес представляет проверка программ на предмет соответствия стандартам и обеспеченности ресурсами;
- с позиций работодателей и их объединений - обеспечение высокой профессиональной готовности работников;
- с позиций образовательного сообщества - соответствие программ тенденциям развития образования, внутренняя согласованность основных элементов программы.

Непосредственный потребитель при этом заинтересован в открытости и прозрачности информации о программе, доступности программы, ее гибкости, обеспечивающей возможности индивидуализации подготовки и ее адаптации под меняющиеся запросы.

Профессионально-общественная аккредитация проводится организациями, уполномоченными объединениями работодателей и независимыми от органов управления образованием и образовательных учреждений. По итогам работы уполномоченные организации обеспечивают все заинтересованные стороны достоверными результатами оценки качества программ.

Для проведения оценки качества и востребованности программ профессионального образования на региональном уровне должен быть реализован комплекс организационных и методических мер, включающих в себя: формирование структур, уполномоченных проводить такие работы - аккредитационных центров (комиссий), подготовку документов, обеспечивающих проведение оценки качества программ, разработку плана и бюджета работ по оценке, формирование группы экспертов и определение порядка их работы и другое.

При этом требуются серьезные усилия по созданию доступных, технологичных, удобных и современных методов и процедур оценки; по определению оптимальных форматов предоставления результатов оценки, ориентированных на потребителя; по подготовке и принятию нормативных актов, направленных на применение стандартных (а, следовательно, апробированных, привычных и удобных широкому кругу потребителей) технологий оценки по всем объектам и видам оценки качества образования.

Настоящий регламент создания отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов в условиях взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров (далее – Регламент) предназначен для описания мероприятий бизнес-процесса «Создание отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ».

Регламент определяет основное содержание взаимодействия региональных органов управления образованием с межрегиональными и региональными (региональными, межотраслевыми и отраслевыми) объединениями работодателей, организациями работодателей, торгово-промышленными палатами, межотраслевыми (холдинговыми) и отраслевыми компаниями и корпорациями в области:

Содействия в обеспечении взаимодействия государственных образовательных организаций, реализующих программы профессионального образования, с работодателями, корпоративными сетями подготовки рабочих кадров и иными заинтересованными организациями по вопросам создания отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

Обеспечения на региональном уровне нормативного регулирования взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров по вопросам создания отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

Координации на региональном уровне взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров по вопросам создания отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

## **1.2. Термины и определения**

|  |   |
|--|---|
| <b>Бизнес-процесс</b>  | совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определенного продукта или услуги для потребителей   |
| <b>Взаимодействие субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров</b> | обмен ресурсами двух и более организационных единиц и экономических агентов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров. Типы ресурсов: организационные, финансовые, кадровые, интеллектуальные (в том числе, информационные), материально-технические и другие. |
| <b>Профессионально-общественная аккредитация</b>   | 1) процесс независимой оценки качества образовательных программ по определенным критериям и процедурам; 2) результат этого процесса,  |

**образовательных программ** присвоение образовательной программе статуса, фиксирующего признание бизнесом и профессиональным сообществом приемлемого для них уровня качества образования.

**Регламент** документ, перечисляющий и описывающий по порядку этапы (шаги), которые должны предпринимать участники выполнения бизнес-процесса.

### **1.3. Цели и задачи бизнес процесса**

Целями бизнес-процесса «Создание отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ» при осуществлении взаимодействия региональных органов управления образованием с межрегиональными и региональными (региональными, межотраслевыми и отраслевыми) объединениями работодателей, организациями работодателей, торгово-промышленными палатами, межотраслевыми (холдинговыми) и отраслевыми компаниями и корпорациями выступают:

а) формирование инструмента независимой и объективной оценки качества подготовки рабочих кадров на базе внедрения механизмов признания работодателями и профессиональным сообществом приемлемого уровня качества образовательных программ;

б) повышение привлекательности образовательных программ подготовки рабочих кадров образовательных организаций для заказчиков и потребителей образовательных услуг, их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг;

в) удовлетворение спроса на информацию, необходимую для сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и работников компаний, прошедших обучение по аккредитованным образовательным программам.

г) организация взаимодействия государственных образовательных организаций, реализующих программы профессионального образования, с

работодателями, корпоративными сетями подготовки рабочих кадров и иными заинтересованными организациями (стейкхолдерами) по ресурсному (нормативно-регламентирующему, организационно-методическому, кадровому, информационному и др.) обеспечению процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Задачами бизнес-процесса выступают:

а) разработка и принятие региональными и регионально-отраслевыми объединениями работодателей положения об профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального, среднего и высшего профессионального образования;

б) разработка и принятие региональными и регионально-отраслевыми объединениями работодателей положения об профессионально-общественной аккредитации образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

в) формирование и нормативно-регламентирующее обеспечение деятельности регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, в том числе совместное определение и наделение полномочиями со стороны объединений работодателей региональных профессионально-общественных организаций (аккредитационных центров) по областям (видам) деятельности из числа некоммерческих организаций, обладающих опытом работы в сфере развития государственно-частного партнерства в системе профессионального образования, пользующихся положительной деловой репутацией в профессиональном сообществе, в сфере бизнеса; утверждение их задач и планов работы на период формирования регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

г) развитие экспертного потенциала, разработка и реализация программ обучения экспертов в области профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

д) методическое обеспечение деятельности регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, в том числе разработка региональными профессионально-общественными организациями по областям (видам) деятельности регламентов проведения аккредитации, методик оценки образовательных программ и форм документов, их совместное утверждение;

е) формирование региональной инфраструктуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, в том числе формирование и актуализация единой информационной базы данных аккредитованных программ;

ж) проведение PR-компаний в региональных СМИ о запуске регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

### **1.5. Перечень участников и партнеров бизнес-процесса**

1) участники бизнес-процесса – представители государственной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы государства:

- государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – органы управления профессиональным образованием;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

2) партнеры бизнес-процесса – представители корпоративной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы бизнеса:

- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;



- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;

- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

3) партнеры бизнес-процесса второго уровня – представители иных заинтересованных структур (стейкхолдеров):

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации программ;

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;

- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;

- региональные средства массовой информации.

## **2. Порядок реализации бизнес процесса**

### **2.1. Начало реализации бизнес процесса**

Началом реализации бизнес процесса является заключение соглашений между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, и региональным и/или регионально-отраслевым объединением работодателей о сотрудничестве по вопросам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

### **2.2. Входы бизнес процесса**

#### **2.2.1. Нормативная база**

Нормативную базу для организации взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в организации и осуществлении сертификации выпускников и персонала компаний составляют следующие документы:

а) Федеральный закон от 10.06.1992 г. N 3266-1 "Об образовании" в редакции от 5.03.2004 (Проект нового закона "Об образовании в РФ", 2011),

б) Федеральный закон 1.12.2007 N 309-ФЗ "О Федеральном государственном образовательном стандарте" (с последними изменениями и дополнениями, от 06.10.2011);

в) Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании";

г) Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 1 декабря.2007г. № 307-ФЗ;

- д) Постановление Правительства РФ №130 от 14 февраля 2009г. "О государственной поддержке подготовки кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего образования, внедряющих инновационные образовательные программы",
- е) Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»;
- ж) Постановление Правительства РФ от 11.03.2011 г. N 164 "Об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования";
- з) Постановление Правительства РФ от 19 августа 2009 г. N 667 "О проведении эксперимента по созданию прикладного бакалавриата в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования";
- и) Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 г. № 142 "Об утверждении правил разработки утверждения федеральных государственных образовательных стандартов";
- к) Распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 163-р "О концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы";
- л) Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1663-р;
- м) Поручение Правительственной комиссии по высоким технологиям и инновациям, протокол заседания № 6 от 4.08.2009 г., пункт 4 "Организации разработки профессиональных стандартов (квалификационных требований) к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики".

н) Поручения Правительства РФ от 25.05.2005 г. АЖП 44-2534 и Поручения Президента РФ о разработке профессиональных стандартов, повышения качества профессионального образования и обеспечения его соответствия запросам рынка труда (Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию 25.10.2005 г., утвержденный 10.12.2005 г.);

о) Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. №1662 -р "Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.";

п) Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61;

р) Целевая ведомственная программа "Повышение эффективности отраслевых систем подготовки кадров и повышения квалификации руководящих сотрудников и специалистов в высокотехнологичных секторах промышленности", утвержденная приказом Министра промышленности и торговли Российской Федерации № 252 от 10.04.2009 г.;

с) Федеральные государственные образовательные стандарты (утверждены Федеральным законом от 1 .12. 2007 года N 309-ФЗ);

т) Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования, утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей № АФ - 318/03 от 31.07. 2009 года;

у) Приказ Минобрнауки России № 356 от 28.09.2009г. "О перечне специальностей среднего профессионального образования, по которым в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования могут проводиться дополнительные испытания творческой и (или) профессиональной направленности";

ф) Закон субъекта Российской Федерации об утверждении региональной комплексной программы развития профессионального образования на 2011 – 2015 годы;

х) Комплексная программа развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы.

### **2.2.2. Ресурсное обеспечение**

Бизнес процесс обеспечивается следующими видами ресурсов:

а) информационные ресурсы

- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;

- специализированные обучающие и технологические программные продукты находящихся на территории субъекта Российской Федерации корпоративных университетов, тренинговых центров, центров подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- описания требований к рабочим местам, должностные и технологические инструкции, компетентностные модели, предоставляемые корпоративными сетями подготовки рабочих кадров в целях проектирования образовательных программ;

- данные мониторинга регионального рынка труда в разрезе актуальных и прогнозных профессиональных квалификаций и компетенций рабочих кадров;

- данные мониторинга актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки и периодическое обновление их на основе профессиональных стандартов;

- данные мониторинга трудоустройства выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;

- находящаяся в открытом доступе информация о прошедших процедуры независимой оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и работников компаний.

б) кадровые ресурсы

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке методов и инструментов оценки образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке методов и инструментов оценки образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;

- специалисты по разработке информационных баз данных из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

в) материально-технические ресурсы

- офисные помещения и офисное оборудование региональных профессионально-общественных организаций (аккредитационных центров) по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- учебное ИКТ-насыщенное оборудование (для целей подготовки экспертов) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

г) методические ресурсы

- профессиональные стандарты;

- методология проектирования образовательных программ, основанная на модульно-компетентностном подходе, применяемая в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- методы и инструменты оценки образовательных программ, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров.

д) финансовые ресурсы

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны заинтересованных структур (стейкхолдеров) бизнес-процесса;

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;

- целевое (программное) финансирование из средств работодателей;

- оплата образовательных услуг заказчиками и/или потребителями.

### **2.3. Выходы бизнес процесса**

#### **2.3.1. Результаты и эффекты**

а) сформированный региональный сегмент общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ:

- отобранные из числа региональных некоммерческих организаций и наделенные полномочиями со стороны региональных и регионально-отраслевых объединений работодателей по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ региональные профессионально-общественные организации (аккредитационные центры) по областям (видам) деятельности;

- сформированная на основе взаимосвязанной совокупности распределенных систем обработки и передачи данных, средств и систем телекоммуникаций региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, информационная система регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, обеспечивающая всем заинтересованным пользователям дистанционный доступ к ее ресурсам и их коллективное использование;

б) осуществляемая совместная деятельность по обеспечению качества профессионального образования и подготовки рабочих кадров на основе бизнес-процесса:

- принятие активного участия в определении реализации региональной политики в области обеспечения независимой оценки качества профессионального образования;



- разработка, согласование, экспертиза и коррекция документов, регламентирующих проведение независимых процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

в) общие (сетевые) эффекты:

- формирование единой стратегии и процедур в области организации и осуществления профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- формирование единого информационного пространства для реализации взаимодействия на региональном уровне государственной и корпоративных сетей подготовки рабочих кадров в осуществлении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- обеспечение признаваемых на региональном и общероссийском рынках труда и образовательных услуг объективных, достоверных и прозрачных процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

г) эффекты для государственной (региональной) сети подготовки рабочих кадров:

- рост конкурентоспособности образовательных организаций, реализующих аккредитованные программы, на рынке образовательных услуг;

- признание положительных результатов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ при проведении государственной аккредитации образовательных организаций;

- признание документов об образовании, выданных по программам, получившим статус профессионально-общественной аккредитации, со стороны общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций;

- рост привлекательности образовательных организаций в связи с успешным развитием профессиональной карьеры их выпускников;

- рост числа выпускников, работающих по специальности;
  - стабильность регионального заказа на подготовку рабочих кадров;
- д) эффекты для корпоративных сетей подготовки рабочих кадров:
- рост конкурентоспособности образовательных организаций, реализующих аккредитованные программы, на рынке образовательных услуг;
  - достижение динамического баланса между спросом на квалифицированные рабочие кадры и предложением на подготовку рабочих кадров со стороны региональной системы профессионального образования;
  - снижение затрат на воспроизводство квалифицированного персонала компаний и на доводку трудоустроившихся выпускников образовательных организаций;
  - обеспечение планового заполнения рабочих мест квалифицированными рабочими кадрами и эффективного использования технологического оборудования;
  - формирование и трансляция единой корпоративной культуры.

### **2.3.2. Продукты и услуги**

- подготовленные эксперты по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- сформированные информационные базы данных, находящиеся в коллективном доступе.

### **2.3.3. Документы**

- признаваемые профессиональными сообществами методики оценки образовательных программ, методы, критерии и инструменты оценки;
- регламенты и организационно-методические документы в области наделения полномочиями и осуществления деятельности региональных профессионально-общественных организаций (аккредитационных центров) по областям (видам) деятельности;

- организационно-методические документы, обеспечивающие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- программы обучения экспертов в области профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

### **3. Структура бизнес процесса и порядок взаимодействия участников и партнеров**

Структура бизнес процесса представлена блок-схеме (Рис.1).

Бизнес-процесс представляет собой последовательность взаимосвязанных мероприятий №№ 3.1 – 3.9:

**3.1. Мероприятие:** Заключение соглашений между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, и региональным и/или регионально-отраслевым объединением работодателей о сотрудничестве по вопросам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

**Партнер:** региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности

#### **Стейкхолдеры:**

- региональные организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

**Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и утверждение документов.

**Результат (продукт, документ):** Соглашения между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, и региональными, регионально-отраслевыми объединениями работодателей о сотрудничестве по вопросам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

**Условия (ограничения):** нет

**3.2. Мероприятие:** Разработка и принятие региональными и регионально-отраслевыми объединениями работодателей положения об профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования.

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

**Партнер:** региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности

**Стейкхолдеры:**

- региональные организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

**Действия:**

- информационный обмен;

- принятие совместного решения;

- разработка, экспертиза и утверждение документов.

**Ресурсы:**

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования.

**Результат (продукт, документ):** Утвержденные по областям (видам) деятельности региональными и соответствующими регионально-отраслевыми объединениями работодателей положения об профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования.

**Условия (ограничения):** нет

**3.3. Мероприятие:** Разработка и принятие региональными и регионально-отраслевыми объединениями работодателей положения об

профессионально-общественной аккредитации образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки.

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

**Партнер:** региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности

**Стейкхолдеры:**

- региональные организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

**Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и утверждение документов.

**Ресурсы:**

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования.

**Результат (продукт, документ):** Утвержденные по областям (видам) деятельности региональными и соответствующими регионально-отраслевыми объединениями работодателей положения об профессионально-общественной аккредитации образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки.

**Условия (ограничения):** нет

**3.4. Мероприятие:** Отбор региональных профессионально-общественных организаций (аккредитационных центров) по областям (видам) деятельности и наделение их полномочиями со стороны региональных и регионально-отраслевых объединений работодателей по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ; утверждение их задач и планов работы на период формирования регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

**Партнер:** региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности

**Стейкхолдеры:**

- региональные организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний.

**Действия:**

- информационный обмен;
- разработка порядка и критериев отбора, их экспертиза и согласование;
- проведение отбора;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и согласование документов.

**Ресурсы:**

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования.



### **Результат (продукт, документ):**

- порядок и критерии конкурсного отбора региональных профессионально-общественных организаций (аккредитационных центров) по областям (видам) деятельности;

- протокол заседания регионального общественно-государственного консультативного органа (совета, комиссии, рабочей группы) по вопросам развития профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов о создании конкурсной комиссии, об утверждении порядка и критериев отбора и организации, уполномоченной проводить открытый публичный конкурс;

- объявление об открытом публичном конкурсе, методика экспертизы конкурсных заявок и формы заявительных документов;

- протокол заседания конкурсной комиссии;

- заключенные договора между победителями конкурсного отбора (аккредитационными центрами) и региональными и регионально-отраслевыми объединениями работодателей о наделении полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры, осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности;

- положение о региональном аккредитационном центре системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- письмо государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования (аккредитационного органа), в Минобрнауки России и Рособрнадзор с предложением о включении региональных аккредитационных центров в общероссийский реестр экспертных организаций, осуществляющих независимую оценку качества образования.

**Условия (ограничения):** наличие в субъекте Российской Федерации готовых осуществлять аккредитационную деятельность по областям (видам) деятельности некоммерческих организаций, обладающих опытом работы в сфере развития государственно-частного партнерства в системе профессионального образования, пользующихся положительной деловой репутацией в профессиональном сообществе, в сфере бизнеса.

**3.5. Мероприятие:** Создание в форме автономных некоммерческих организаций региональных аккредитационных центров по областям (видам) деятельности и наделение их полномочиями со стороны региональных и регионально-отраслевых объединений работодателей по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ; утверждение их задач и планов работы на период формирования регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

**Партнер:** региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности

**Стейкхолдеры:**

- региональные организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации,

осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний.

**Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и согласование документов;
- государственная регистрация автономных некоммерческих организаций.

**Ресурсы:**

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;

- офисные помещения и офисное оборудование региональных профессионально-общественных организаций (аккредитационных центров) по областям (видам) деятельности, предоставленные учредителями со стороны государственной / корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению

профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны заинтересованных структур (стейкхолдеров) бизнес-процесса;

- целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

**Результат (продукт, документ):**

- протокол заседания регионального общественно-государственного консультативного органа (совета, комиссии, рабочей группы) по вопросам развития профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов о создании региональных аккредитационных центров;

- устав АНО «Региональный аккредитационный центр»;

- бизнес-планы региональных аккредитационных центров;

- заключенные договора между аккредитационными центрами и региональными и регионально-отраслевыми объединениями работодателей о наделении полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры, осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности;

- письмо государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования (аккредитационного органа), в Минобрнауки России и Рособрнадзор с предложением о включении региональных аккредитационных центров в общероссийский реестр экспертных организаций, осуществляющих независимую оценку качества образования.

**Условия (ограничения):** отсутствие в субъекте Российской Федерации готовых осуществлять аккредитационную деятельность по областям (видам) деятельности некоммерческих организаций, обладающих опытом работы в сфере развития государственно-частного партнерства в системе профессионального образования, пользующихся положительной деловой репутацией в профессиональном сообществе, в сфере бизнеса.

**3.6. Мероприятие:** Разработка и согласование обеспечивающих процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ организационно-методических документов

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;

- (3.4, 3.5) наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры, осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности;

- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

**Партнеры:**

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;

- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

#### **Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры;

#### **Действия:**

- информационный обмен;

- формирование совместных экспертных групп по разработке организационно-методических документов, методов и инструментов оценки программ;

- создание методик обработки и интерпретации результатов оценки программ по разработанным методам;

- разработка практических руководств по проведению оценки;

- принятие совместных решений;

- разработка, экспертиза и согласование документов.

## **Ресурсы:**

- эксперты по разработке методов и инструментов оценки образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке методов и инструментов оценки образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;

- офисные помещения и офисное оборудование региональных профессионально-общественных организаций (аккредитационных центров) по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- методология проектирования образовательных программ, основанная на модульно-компетентностном подходе, применяемая в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- методы и инструменты оценки образовательных программ, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- образовательные технологии, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- образовательные технологии (тренинги, коучинг), применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны заинтересованных структур (стейкхолдеров) бизнес-процесса;

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;

- целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

**Результат (продукт, документ):**

- договоры гражданско-правового характера об услугах по разработке организационно-методических документов;

- регламенты и организационно-методические документы, обеспечивающие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (порядок аккредитационной экспертизы, камеральных проверок, аудита качества, методы и инструменты оценки, формы документов);

- признаваемые профессиональными сообществами методики оценки образовательных программ, методы, критерии и инструменты оценки.

**Условия (ограничения):** нет

**3.7. Мероприятие:** Разработка и реализация программ обучения экспертов в области профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

**Участники:**



– государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;

– региональные ресурсные центры профессионального образования;

– государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

**Партнеры:**

•(3.4, 3.5) наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры, осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности;

•подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

•находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

•находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

•подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;

•учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры;

#### **Действия:**

- определение требований к компетенциям экспертов в качестве образовательных результатов;

- проектирование программ дополнительного профессионального образования по подготовке экспертов;

- информационный обмен;

- принятие совместных решений;

- разработка, экспертиза и согласование документов.

- совместный набор учебных групп;

- проведение обучения;

- выдача документов об обучении установленного образца.

#### **Ресурсы:**

- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- учебное ИКТ-насыщенное оборудование (для целей подготовки экспертов) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

- образовательные технологии, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- методология проектирования образовательных программ, основанная на модульно-компетентностном подходе, применяемая в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- образовательные технологии (тренинги, коучинг), применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

- компетентностно ориентированные оценочные средства для проведения квалификационных экзаменов, используемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

- компетентностно ориентированные оценочные средства для контроля образовательных результатов основных и дополнительных образовательных программ, используемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке методов и инструментов оценки образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке методов и инструментов оценки образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны заинтересованных структур (стейкхолдеров) бизнес-процесса;

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;

- целевое (программное) финансирование из средств работодателей;

- оплата образовательных услуг заказчиками и/или потребителями.

**Результат (продукт, документ):**

- договоры гражданско-правового характера об услугах по разработке программ подготовки экспертов;

- трудовые договоры с преподавателями/экспертами;

- договоры гражданско-правового характера об оказании возмездных образовательных услуг;

- программы обучения экспертов в области профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- подготовленные эксперты по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- региональный реестр экспертов по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- выданные документы установленного образца (сертификаты, удостоверения, свидетельства) об окончании обучения по программам подготовки экспертов.

**Условия (ограничения):** отсутствие подготовленных экспертов по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ по отдельным областям (видам) профессиональной деятельности

**3.8. Мероприятие:** Формирование и актуализация единой информационной базы данных аккредитованных программ регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

**Участники:**

– государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;

– региональные ресурсные центры профессионального образования.

**Партнеры:**

•(3.4, 3.5) наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры, осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности;

•региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

•ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

•подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

•находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

•находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

**Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры.

**Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и согласование документов;
- отбор организаций, на аппаратно-программных комплексах которых будут размещены элементы единой информационной базы данных аккредитованных программ регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ
- разработка и согласование технического задания на разработку информационной базы;
- (проведение конкурсных процедур и) заключение договора на разработку информационной базы с исполнителем;
- разработка информационной базы;
- контентное наполнение информационной базы.

**Ресурсы:**

- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;
- специалисты по разработке информационных баз данных из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

**Результат (продукт, документ):**

- положение о единой информационной базе данных аккредитованных программ регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- (конкурсная документация и) техническое задание на разработку информационной базы;
- (государственный контракт или) договор гражданско-правового характера на разработку информационной базы;
- сформированная на основе взаимосвязанной совокупности распределенных систем обработки и передачи данных, средств и систем телекоммуникаций региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, информационная система регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, обеспечивающая всем заинтересованным пользователям дистанционный доступ к ее ресурсам и их коллективное использование.

**Условия (ограничения):** нет

**3.9. Мероприятие:** Проведение PR-компания в региональных СМИ о запуске регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

**Участники:**

– государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования.

**Партнеры:**

•(3.4, 3.5) наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры, осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности;

•региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

•ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации.

**Стейкхолдеры:**

– региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

– региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов; региональные организации;

– региональные средства массовой информации.

**Действия:**

– подготовка и размещение информации о запуске регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в СМИ и на официальных сайтах.



**Ресурсы:**

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

**Результат (продукт, документ):**

- опубликованная информация (статьи, интервью, телевизионные сюжеты и др.) в рамках PR-компании в региональных СМИ о запуске регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

**Условия (ограничения):** нет.

**4. Приложения к Регламенту – проекты документов:**

2.1. Положение о формировании региональной системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования

2.2. Примерное положение об отраслевой аккредитационной комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования

2.3. Примерный устав АНО «Отраслевой аккредитационный центр

Блок-схема бизнес-процесса «Создание отраслевых аккредитационных центров (комиссий) по общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ»

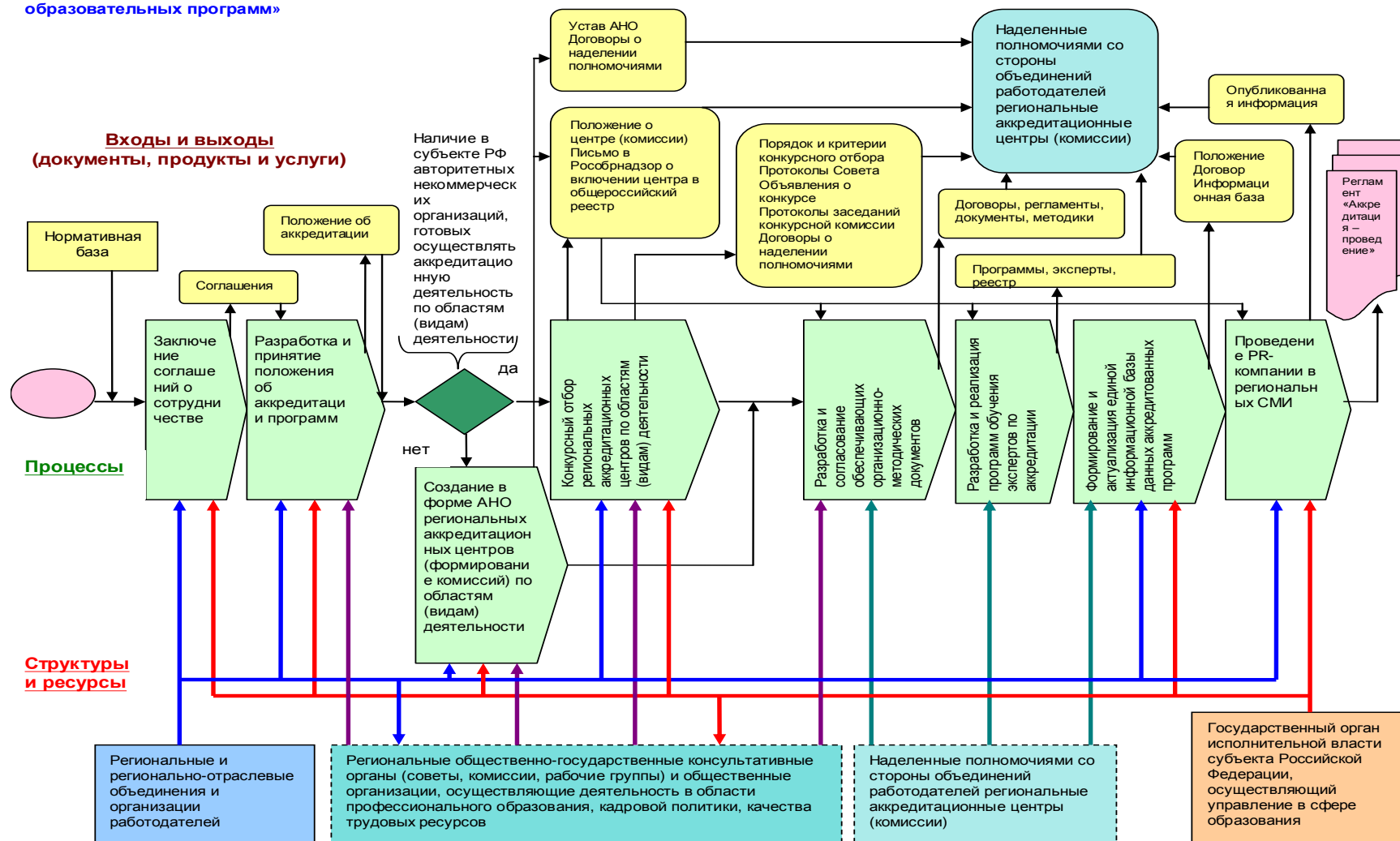


Рис.1 к Регламенту. Блок-схема бизнес-процесса «Создание отраслевых аккредитационных центров (комиссий)»

## **2.1. Положение о формировании региональной системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования**

Утверждено  
(региональным советом  
по кадровой политике  
при \_\_\_\_\_)  
Протокол № \_\_ от \_\_\_\_\_

Утверждено  
(региональным объединением работодателей)  
№ \_\_ от \_\_\_\_\_

Утверждено  
(региональным органом управления образованием)  
№ \_\_ от \_\_\_\_\_

## **Положение о формировании региональной системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования**

1. Настоящее положение о формировании региональной системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования (далее – Система) разработано во исполнение

---

(Постановление высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации (при наличии)), во исполнение пункта 3 Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 года № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» и в соответствии с Положением о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей № АФ - 318/03 от 31.07. 2009 года.

2. Система создается в целях:

объективизации оценки качества реализуемых программ профессионального образования;

повышения обоснованности управленческих решений в сфере профессионального образования;

повышения уровня информированности заказчиков и потребителей образовательных услуг о качестве реализуемых программ профессионального образования;

формирования инфраструктуры профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования.

3. Субъектами Системы являются:

работодатели, объединения работодателей, профессиональные сообщества, саморегулируемые организации;

органы и организации, осуществляющие управление в сфере профессионального образования;

образовательные организации, реализующие основные программы начального, среднего и высшего профессионального образования, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки.

4. Основными принципами функционирования Системы являются:

открытость информации о механизмах и процедурах оценки образовательных программ, доступность ее результатов в рамках законодательства Российской Федерации;

открытость Системы для субъектов Системы и возможность участия в проведении оценки программ любых организаций, отвечающих ее требованиям;

обеспечение добровольности профессионально-общественной аккредитации образовательных программ для образовательной организации;

исключение дискриминации и принятия пристрастных решений;

компетентность Системы, обеспечиваемая привлечением независимых квалифицированных экспертов, использованием стандартизированного и технологичного инструментария оценки образовательных программ.

5. Положение определяет порядок организации работы по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования.

6. В целях организации профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования создается действующая на постоянной основе Региональная комиссия по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ Регионального совета по кадровой политике при \_\_\_\_\_, определяются базовая организация Системы<sup>34</sup> и отраслевые аккредитационные комиссии по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования / отраслевые аккредитационные центры по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования.

7. Основными функциями Региональной комиссии по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ Регионального совета по кадровой политике при \_\_\_\_\_ являются:

определение и утверждение направлений деятельности по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования;

утверждение организационно-методических документов по вопросам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования и наделение полномочиями отраслевых аккредитационных комиссий по профессионально-общественной

---

<sup>34</sup> В случае создания отраслевых комиссий по аккредитации

аккредитации образовательных программ профессионального образования / отраслевых аккредитационных центров по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования;

взаимодействие с органами государственной власти, региональными отраслевыми объединениями работодателей и профессиональными сообществами, иными организациями по вопросам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования.

8<sup>35</sup>. Организационно-техническое обеспечение деятельности Региональной комиссии по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ Регионального совета по кадровой политике при \_\_\_\_\_ осуществляет базовая организация, определяемая Региональной комиссией по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Основными функциями базовой организации являются:

разработка проектов организационно-методических документов по вопросам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования;

организационно-техническое обеспечение деятельности отраслевых аккредитационных комиссий по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования, в том числе организация подготовки, наем экспертов и организация их работы в отраслевых комиссиях, заключение договоров с организациями по оказанию услуг по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

ведение региональной информационной базы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования;

---

<sup>35</sup> В случае создания отраслевых комиссий по аккредитации

изготовление и учет аккредитационных свидетельств.

9<sup>36</sup>. Процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования осуществляются по заявлению организаций отраслевыми аккредитационными комиссиями в порядке, определяемым Региональной комиссией по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ Регионального совета по кадровой политике при

---

Основными функциями отраслевых аккредитационных комиссий по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования являются:

прием и учет заявлений образовательных организаций на проведение профессионально-общественной аккредитации реализуемых ими образовательных программ;

согласование планов-графиков профессионально-общественной аккредитации;

проведение запросов и получение комплектов документов и материалов, необходимых для оценки программ;

проведение оценки образовательных программ (экспертиза программ, включая сопоставление образовательных результатов документированным в профессиональных стандартах требованиям работодателей, камеральная проверка материалов);

проведение выездного аудита качества образовательных программ в образовательных организациях;

принятие решений о предоставлении аккредитационных свидетельств, выдача рекомендаций и аккредитационных свидетельств;

приостановление, прекращение или продление действия выданных аккредитационных свидетельств;

---

<sup>36</sup> В случае создания отраслевых комиссий по аккредитации

подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов;  
решение споров и апелляционных вопросов;  
предоставление необходимой информации и оказание консультационных услуг заинтересованным гражданам и организациям в пределах своей компетенции.

10<sup>37</sup>. Процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования осуществляются по заявлению организаций отраслевыми аккредитационными центрами в порядке, определяемом Региональной комиссией по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ Регионального совета по кадровой политике при

---

Основными функциями отраслевых аккредитационных центров по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования являются:

прием и учет заявлений образовательных организаций на проведение профессионально-общественной аккредитации реализуемых ими образовательных программ;

заключение договоров на предоставление услуг по аккредитации и согласование планов-графиков профессионально-общественной аккредитации;

проведение запросов и получение комплектов документов и материалов, необходимых для оценки программ;

проведение оценки образовательных программ (экспертиза программ, включая сопоставление образовательных результатов документированным в профессиональных стандартах требованиям работодателей, камеральная проверка материалов);

---

<sup>37</sup> В случае создания отраслевых центров по аккредитации



проведение выездного аудита качества образовательных программ в образовательных организациях;

принятие решений о предоставлении аккредитационных свидетельств, выдача рекомендаций и аккредитационных свидетельств;

приостановление, прекращение или продление действия выданных аккредитационных свидетельств;

подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов;

решение споров и апелляционных вопросов;

предоставление необходимой информации и оказание консультационных услуг заинтересованным гражданам и организациям в пределах своей компетенции.

11<sup>38</sup>. В основные требования, предъявляемые к функционированию отраслевых аккредитационных центров входят следующие позиции:

- обеспечение добровольности аккредитации для образовательной организации;
- применение релевантных инструментов оценивания качества программ;
- порядок и процедуры аккредитации программ должны разрабатываться специалистами, хорошо знакомыми с предметом оценки и имеющими навыки подготовки таких механизмов;
- должен осуществляться контроль за изменением критериев, показателей и аналитического аппарата интегральной оценки или их пересмотром для того, чтобы соблюдать объективность и конфиденциальность оценивания программ;
- делегирование оценки независимым экспертам;
- иметь достаточное число специалистов, имеющих необходимое образование, подготовку, знания и опыт проведения аккредитационных процедур на соответствующем уровне, направления и объема работ;
- гарантировать, что все решения по аккредитации принимаются лицами, не участвующими в сборе и подготовке первичной информации;

---

<sup>38</sup> В случае создания отраслевых центров по аккредитации

- обязательное привлечение представителей работодателей в качестве экспертов по разработке требований и оценке;
- систематическое обучение и подтверждение профессиональной компетенции экспертов, производящих оценку;
- проведение аккредитационных процедур должно гарантировать равный подход ко всем образовательным программам и беспристрастность к их оценке;
- наличие систем контроля качества, обеспечивающих достоверность аккредитации;
- определять политику и процедуры рассмотрения обращений, жалоб и разногласий со стороны образовательных организаций и других сторон относительно процесса аккредитации, критериев, показателей, деятельности экспертов;
- гарантировать, что деятельность экспертов не нарушает конфиденциальности, объективности или беспристрастности аккредитации;
- обеспечивать независимость и беспристрастность по отношению к обращающимся образовательным организациям;
- отвечать за решения, касающиеся поддержания, продления, расширения ограничений, приостановки аккредитации;
- иметь структуру, подтвержденную документально (в том числе комиссии / группы или отдельных экспертов), которая гарантирует беспристрастность;
- иметь политику и процедуры, разграничивающие аккредитационные мероприятия и любую другую деятельность;
- соответствующие порядок и процедуры аккредитации должны ежегодно пересматриваться для поддержания принципов непредвзятости, обоснованности, надежности и общего действия каждого механизма системы аккредитации;
- быть финансово устойчивыми.

**2.2. Регламент работы отраслевой аккредитационной комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования**

Утверждено

Региональным советом по кадровой политике при \_\_\_\_\_

Протокол № \_\_ от \_\_\_\_\_

**Регламент работы отраслевой аккредитационной комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Регламент устанавливает правила внутренней организации и порядок деятельности аккредитационной комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования (далее – Комиссия).

1.2. Целью создания Комиссии является развитие организационных и методических оснований функционирования региональной системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в отрасли, по области профессиональной деятельности, виду экономической деятельности (далее – область (вид) деятельности).

1.3. Задачи деятельности Комиссии в рамках отрасли, области (вида) деятельности:

реализация процедур профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования;

обеспечение участия в процедурах профессионально-общественной аккредитации образовательных программ представителей государственных органов, работодателей и их объединений, профессиональных сообществ и общественных организаций, образовательных и научных учреждений (далее – органы и организации);

объективизация системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

повышение уровня информированности граждан и организаций о качестве реализуемых образовательных программ.

1.4. Деятельность Комиссии по реализации процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ направлена на выполнение функций в рамках отрасли, области (вида) деятельности:

прием и учет заявлений образовательных организаций на проведение профессионально-общественной аккредитации реализуемых ими образовательных программ;

согласование планов-графиков профессионально-общественной аккредитации;

проведение запросов и получение комплектов документов и материалов, необходимых для оценки программ;

проведение оценки образовательных программ (экспертиза программ, включая сопоставление образовательных результатов документированным в профессиональных стандартах требованиям работодателей, камеральная проверка материалов);

проведение выездного аудита качества образовательных программ в образовательных организациях;

принятие решений о предоставлении аккредитационных свидетельств, выдача рекомендаций и аккредитационных свидетельств;

приостановление, прекращение или продление действия выданных аккредитационных свидетельств;

подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов;

решение споров и апелляционных вопросов;

предоставление необходимой информации и оказание консультационных услуг заинтересованным гражданам и организациям в пределах своей компетенции.

1.5. Комиссия в своей деятельности руководствуется Федеральными законами «Об образовании» от 10.06.1992 N 3266-1 и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 01.12.2007 № 307-ФЗ; постановлением Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 24.12.2008 № 1015; «Положением об профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования», утвержденным \_\_\_\_\_, и настоящим Регламентом.

1.6. Комиссия формируется на основе соблюдения принципа добровольности участия представителей органов и организаций в его деятельности.

1.7. Деятельность Комиссии организуется в соответствии с планом работы на год, утверждаемым председателем Комиссии.

1.8. Члены Комиссии принимают личное участие в заседаниях Комиссии и в работе Рабочих групп, вправе свободно высказывать свое мнение по любому вопросу их деятельности, обладают равными правами при обсуждении и принятии решений.

1.9. Ротация членов Комиссии осуществляется не реже одного раза в три года.

1.10. Ответственным секретарем Комиссии является представитель организации \_\_\_\_\_, определенной Региональным

советом по кадровой политике при \_\_\_\_\_ в качестве базовой в целях обеспечения работы Комиссии.

1.11. Информация о деятельности Комиссии размещается в сети “Интернет” на сайтах регионального отраслевого объединения работодателей \_\_\_\_\_, органа управления образованием \_\_\_\_\_, базовой организации \_\_\_\_\_.

## **2. Порядок проведения заседаний Комиссии**

2.1. Заседания проводятся по мере необходимости, но не реже четырех раз в год.

2.2. Члены Комиссии уведомляются о дате и повестке дня очередного заседания за 20 дней до его проведения.

2.3. Проекты решений и иные материалы по вопросам, включенным в повестку заседания, направляются на официальные электронные адреса членов Комиссии за 10 дней до его проведения.

2.4. Заседание правомочно, если в его работе принимают участие более половины от общего числа членов Комиссии.

2.5. Во время заседаний ведутся протоколы, которые подписываются председателем (или его заместителем) и ответственным секретарем Комиссии.

2.6. Решения принимаются открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, присутствующих на заседании.

2.7. По решению председателя Комиссии в периоды между заседаниями ответственный секретарь Комиссии а может осуществлять процедуру принятия решения Комиссии методом опроса его членов. При этом решение Комиссии считается принятым, если более половины его членов по истечении установленного председателем Комиссии срока высказались «за» по соответствующему вопросу.

2.8. Решения Комиссии заносятся в протокол и в недельный срок после проведения заседания направляются членам Комиссии.

2.9. На заседания Комиссии могут приглашаться по решению председателя (или заместителя председателя) Комиссии представители органов и организаций, не вошедших в состав Комиссии

### **3. Рабочие группы Комиссии**

3.1. Для реализации задач по основным направлениям своей деятельности Комиссия образует работающие на постоянной основе Рабочие группы:

- группу экспертизы образовательных программ;
- группу аудита качества реализации образовательных программ;
- группу решения споров и апелляционных вопросов.

3.2. Полномочия Рабочих групп:

- 1) формирование планов работ и внесение на их основе предложений в план работы Комиссии;
- 2) предварительное изучение и подготовка материалов к рассмотрению на заседаниях Комиссии;
- 3) представление председателю Комиссии экспертных заключений и материалов;
- 4) подготовка проектов запросов в органы и организации в соответствии с решениями председателя Комиссии;
- 5) создание при необходимости временных экспертных групп или иных подобных органов на период решения возложенных задач и привлечение к их работе представителей органов и организаций, не вошедших в состав Комиссии;
- 6) рассмотрение обращений граждан, органов и организаций, поступающих в адрес Комиссии, сбор и обработка информации об их инициативах.

3.3. Участие члена Комиссии в работе Рабочих групп определяется на основе добровольного выбора.

3.4. Численный состав каждой Рабочей группы не может быть менее 7 человек.

3.5. Составы и председатели Рабочих групп определяются решением Комиссии.

### 3.6. Руководитель Рабочей группы:

- 1) направляет членам Рабочей группы документы и материалы, поступившие в Рабочую группу, для рассмотрения и подготовки предложений;
- 2) уведомляет не менее чем за семь дней членов Рабочей группы о месте и времени очередного заседания Рабочей группы;
- 3) ведет заседания Рабочей группы, подписывает протоколы и решения Рабочей группы.

3.7. Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости.

3.8. Заседание Рабочей группы правомочно, если на нем присутствует более половины от общего числа членов Рабочей группы.

3.9. В заседании Рабочей группы могут принимать участие члены Комиссии, не входящие в ее состав, с правом совещательного голоса.

3.10. Решение Рабочей группы принимается большинством голосов от общего числа членов Рабочей группы, присутствующих на заседании.



## **2.3. Примерный устав АНО «Отраслевой аккредитационный центр».**

Утвержден общим собранием учредителей

(протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)

### **ПРИМЕРНЫЙ УСТАВ АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «аккредитационный центр по профессионально-общественной образовательных программ профессионального образования в отрасли \_\_\_\_\_»**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Автономная некоммерческая организация «аккредитационный центр по профессионально-общественной образовательных программ профессионального образования в отрасли \_\_\_\_\_», именуемая в дальнейшем «Центр», является не имеющей членства некоммерческой организацией.

В своей деятельности Центр руководствуется законодательством Российской Федерации, в том числе Федеральным законом «О некоммерческих организациях» и настоящим Уставом, а также:

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»;

– «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р;

– \_\_\_\_\_

1.2. Полное наименование организации – Автономная некоммерческая организация « \_\_\_\_\_ ».

Полное наименование на английском языке – \_\_\_\_\_.

1.3. Краткое наименование организации – Центр.

1.4. Место нахождения \_\_\_\_\_: \_\_\_\_\_.

1.5. Учредителями Центра *могут* являться:

– *объединения работодателей, профессионально-общественные организации, саморегулируемые организации;*

– *крупные компании;*

– *федеральные органы исполнительной власти*

– *органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации;*

– \_\_\_\_\_.

1.6. Центр является юридическим лицом с момента его государственной регистрации в установленном законом порядке, имеет в собственности обособленное имущество, отвечает по своим обязательствам этим имуществом.

Центр имеет круглую печать со своим наименованием, собственную символику и другие реквизиты.

1.7. Центр осуществляет полномочия аккредитационного центра по профессионально-общественной образовательных программ профессионального образования в отрасли, в области профессиональной деятельности, в виде экономической деятельности (далее - область (вид) деятельности) \_\_\_\_\_ на основании протокола № \_\_\_ от заседания Регионального совета по кадровой политике при \_\_\_\_\_.

1.8. Учредители не отвечают по обязательствам созданного ими Центра, а Центр не отвечает по обязательствам своих Учредителей.

1.9. Центр может на добровольных началах входить в союзы, ассоциации и иные организации. Центр, входящий в состав указанных организаций, сохраняет самостоятельность и права юридического лица.

1.10. Центр имеет право совершать как в Российской Федерации, так и за пределами государства сделки с физическими и юридическими лицами.

1.11. Центр вправе заниматься коммерческой деятельностью, не имеет извлечение прибыли основной целью своей деятельности.

## **2. ЦЕЛЬ СОЗДАНИЯ И ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА**

2.1. Основной целью деятельности Центра в отрасли, в области (виде) деятельности \_\_\_\_\_ является развитие организационных и методических оснований функционирования региональной системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Задачами деятельности Центра в области (виде) деятельности \_\_\_\_\_ выступают:

- реализация процедур профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;
- обеспечение участия в процедурах профессионально-общественной аккредитации образовательных программ представителей государственных органов, работодателей и их объединений, профессиональных сообществ и общественных организаций, образовательных и научных учреждений;
- объективизация системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- повышение уровня информированности граждан и организаций о качестве реализуемых образовательных программ.

2.2. Центр выполняет следующие функции:

- прием и учет заявлений образовательных организаций на проведение профессионально-общественной аккредитации реализуемых ими образовательных программ;

- заключение договоров на предоставление услуг по аккредитации и согласование планов-графиков профессионально-общественной аккредитации;
- проведение запросов и получение комплектов документов и материалов, необходимых для оценки программ;
- проведение оценки образовательных программ (экспертиза программ, включая сопоставление образовательных результатов документированным в профессиональных стандартах требованиям работодателей, камеральная проверка материалов);
- проведение выездного аудита качества образовательных программ в образовательных организациях;
- принятие решений о предоставлении аккредитационных свидетельств, выдача рекомендаций и аккредитационных свидетельств;
- приостановление, прекращение или продление действия выданных аккредитационных свидетельств;
- подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов;
- решение споров и апелляционных вопросов;
- предоставление необходимой информации и оказание консультационных услуг заинтересованным гражданам и организациям в пределах своей компетенции.

2.3. Центр осуществляет иную деятельность, необходимую для достижения целей, предусмотренных настоящим Уставом.

### **3. ПРАВА ЦЕНТРА**

3.1. Центр имеет право:

владеть, пользоваться и распоряжаться принадлежащим ему имуществом, денежными средствами (в том числе в иностранной валюте) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом;

вести в порядке, определяемом законодательством, производственную и хозяйственную деятельность;

приобретать от своего имени имущественные и личные неимущественные права, заключать договоры и иные сделки с юридическими и физическими лицами на основании и в порядке, предусмотренном законодательством;

создавать в целях выполнения уставных задач организации, обладающие правами юридического лица, а также выступать соучредителем организаций различных организационно-правовых форм;

привлекать средства граждан и юридических лиц с их согласия для решения задач Центра, финансирования его проектов и программ;

осуществлять иные права и исполнять обязанности в порядке, предусмотренном законодательством.

3.2. Центр обладает самостоятельностью в осуществлении своей деятельности и распоряжении принадлежащим ему имуществом, включая денежные средства, остающиеся после уплаты обязательных платежей.

3.3. Доходы от производственной и хозяйственной деятельности и иные поступления используются только в уставных целях.

#### **4. ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ЦЕНТРА**

4.1. Органами управления Центра являются:

Собрание учредителей;

Наблюдательный совет;

Директор.

4.2. Собрание учредителей является высшим органом управления Центра.

Собрание учредителей проводится не реже одного раза в год.

Внеочередное Собрание учредителей проводится по решению Наблюдательного совета на основании его собственной инициативы, по требованию директора или учредителя Центра.

К компетенции Собрания учредителей относится:

1) внесение изменений и дополнений в Устав Центра;

2) определение приоритетных направлений деятельности Центра,

3) определение принципов формирования и использование его имущества;

4) утверждение бюджета (финансового плана) и внесение в него изменений, утверждение годового отчета и годового бухгалтерского баланса Центра;

5) утверждение состава Наблюдательного совета и досрочное прекращение его полномочий;

6) утверждение директора Центра и досрочное прекращение его полномочий;

7) создание филиалов Центра;

8) участие в других организациях;

9) одобрение сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;

10) реорганизация и ликвидация Центра;

11) решение иных вопросов, отнесенных к компетенции Собрания учредителей настоящим Уставом.

Собрание учредителей правомочно, если в нем принимают участие все учредители. Решения на Собрании учредителей принимаются учредителями единогласно.

4.2. Наблюдательный совет – постоянно действующий коллегиальный орган управления Центра.

К компетенции Наблюдательного совета относится:

1) рассмотрение и утверждение среднесрочных и годовых планов деятельности Центра;

2) рассмотрение и утверждение отчетов о деятельности Центра;

3) создание постоянно действующих комитетов, временных рабочих групп и других рабочих органов Центра;

4) рассмотрение кандидатур на должность директора Центра;

5) выдвижение кандидатур на должность единоличного исполнительного органа организаций любых организационно-правовых форм, в которых участвует Центра;

4.3. В состав Наблюдательного совета могут входить представители:

– *объединений работодателей, профессионально-общественных организаций, саморегулируемых организаций;*

– *компаний;*

– *федеральных органов исполнительной власти;*

– *органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;*

– *образовательных организаций и их объединений;*

– \_\_\_\_\_.

Директор Центра является членом Наблюдательного совета по должности.

Председателем Наблюдательного совета является представитель работодателей.

4.4. Количественный и персональный состав Наблюдательного совета утверждается Собранием учредителей сроком на четыре года.

4.5. Наблюдательный совет созывается не реже одного раза в год.

Внеочередное заседание Наблюдательного совета собирается по требованию любого из его членов, не менее половины членов Координационного совета или директора Центра.

4.6. Заседание Наблюдательного совета считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины его членов. Решения принимаются простым большинством голосов. Каждый член Наблюдательного совета имеет один голос. В случаях равенства голосов, голос Председателя Наблюдательного совета является решающим.

4.7. Председатель Наблюдательного совета избирается из числа его членов по представлению Собрания учредителей. Председатель созывает, организует и ведет заседания Наблюдательного совета.

4.8. Член Наблюдательного совета может быть выведен из него решением Собрания учредителей в случае систематического невыполнения своих обязанностей, нарушения настоящего Устава, препятствия своими действиями достижению целей Центра.

Член Наблюдательного совета может выйти из его состава по собственному желанию.

Решением Собрания учредителей могут быть прекращены полномочия одновременно всех членов Наблюдательного совета в любое время.

4.8. Директор является единоличным исполнительным органом управления и осуществляет общее оперативное руководство Центром.

Директор избирается сроком на четыре года, если иной срок не установлен Собранием учредителей.

4.10. Директор:

- 1) организует исполнение решений Собрания учредителей и Наблюдательного совета Центра, выполнение планов деятельности Центра;
- 2) возглавляет Координационный совет Центра;
- 3) без доверенности действует от имени Центра в отношениях с другими организациями, учреждениями и гражданами;
- 4) распоряжается средствами и имуществом Центра, заключает договоры, в том числе трудовые, совершает сделки от имени Центра, выдает доверенности, открывает в банках, иных кредитных организациях расчетные и иные счета Центра, подписывает финансовые документы Центра;
- 5) утверждает штатное расписание и должностные оклады работников Центра, назначает на должность и увольняет с должности работников Центра;
- 6) издает приказы и распоряжения, утверждает (принимает) инструкции, локальные нормативные акты и иные внутренние документы Центра по вопросам своей компетенции, дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Центра;
- 7) организует ведение бухгалтерского учета и отчетности в Центре.



К компетенции директора Центра относится решение всех иных вопросов, которые не отнесены к компетенции других органов управления Центра.

## **5. КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ ЦЕНТРА**

5.1. Координационный совет Центра создается для обеспечения согласованной деятельности Центра и других организаций в целях достижения Уставных целей и выполнения задач Центра.

Координационный совет Центра формируется Наблюдательным советом Центра.

В состав Координационного совета Центра могут входить представители бизнеса, объединений работодателей, саморегулируемых организаций, профессионально-общественных объединений, органов государственной власти и управления, образовательного, научного сообщества, общественности, своей профессиональной деятельностью способствующие выполнению задач Центра.

Координационный совет:

- 1) разрабатывает основные приоритеты деятельности, долгосрочные и текущие программы, планы деятельности Центра;
- 2) формирует комиссии, рабочие группы, другие постоянно действующие или временные рабочие органов Центра;
- 3) организует согласованную работу и координирует деятельность постоянно действующих или временных рабочих органов Центра;
- 4) рассматривает результаты выполнения работ, одобряет их, рекомендует их дальнейшее использование и распространение;
- 5) вносит на рассмотрение органов управления Центра предложения об утверждении результатов выполненных работ, по совершенствованию оперативной деятельности Центра.

## **6. РЕВИЗИОННАЯ КОМИССИЯ ЦЕНТРА**

6.1. По решению Собрания учредителей может быть образована ревизионная комиссия Центра. Ревизионная комиссия осуществляет

контроль финансово-хозяйственной деятельности Центра и действует на основании настоящего Устава.

6.2. Ревизионная комиссия избирается Собранием учредителей. Члены ревизионной комиссии Центра не могут одновременно являться членами Наблюдательного совета Центра, а также занимать должности в аппарате Центра.

6.3. Ревизионная комиссия не реже одного раза в год проводит проверки финансово-хозяйственной деятельности Центра. Внеплановые проверки финансово-хозяйственной деятельности проводятся ревизионной комиссией по собственной инициативе, поручению Собрания учредителей, Наблюдательного совета.

6.4. Ревизионная комиссия вправе при проведении ревизионных проверок требовать от должностных лиц Центра предоставления необходимой информации и документов.

6.5. Результаты ревизионных проверок ревизионной комиссии рассматриваются Собранием учредителей Центра.

6.6. Ревизионная комиссия вправе привлечь к осуществлению проверок финансово-хозяйственной деятельности Центра независимых аудиторов или специализированные аудиторские организации за счет средств Центра.

## **7. ИМУЩЕСТВО ЦЕНТРА**

7.1. Центр может иметь в собственности любое движимое и недвижимое имущество в соответствии с условиями его оборота, установленными законодательством Российской Федерации.

7.2. Источниками формирования имущества Центра являются:  
регулярные и единовременные поступления от учредителей;  
добровольные имущественные взносы и пожертвования;  
выручка от реализации работ, услуг;  
дивиденды (доходы, проценты), получаемые по акциям, облигациям, другим ценным бумагам и вкладам;  
доходы, получаемые от собственности Центра;

другие, не запрещенные законом поступления.

7.3. Полученная Центром прибыль не подлежит распределению между учредителями Центра.

7.4. Предварительному согласованию с Собранием учредителей Центра подлежат одна или несколько взаимосвязанных сделок, которые влекут или могут повлечь отчуждение или обременение любыми правами третьих лиц имущества (имущественных прав) Центра, либо возникновение обязательств Центра перед третьими лицами, если стоимость такого имущества (имущественных прав) согласно данным бухгалтерского учета Центра и/или сумма таких обязательств составляют более 30% балансовой стоимости активов Центра по данным последнего бухгалтерского баланса на дату согласования сделки (сделок).

## **8. ФИЛИАЛЫ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ЦЕНТРА**

8.1. Центр вправе создавать филиалы и открывать представительства.

8.2. Филиалы и представительства Центра осуществляют деятельность от имени Центра в пределах возложенных на них функций.

8.3. Филиалы и представительства Центра не являются юридическими лицами, наделяются имуществом Центра и действуют на основании утвержденных положений.

8.4. Место нахождения филиала и представительства Центра определяется решением Собрания учредителей Центра о его создании.

8.5. Имущество филиала и представительства учитывается на отдельном балансе и на балансе Центра.

8.6. На момент регистрации Центра филиалов и представительств не имеет.

## **9. РЕОРГАНИЗАЦИЯ И ЛИКВИДАЦИЯ ЦЕНТРА**

9.1. Центр может быть реорганизован в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

9.2. Центр считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникшей организации (организаций).

При реорганизации Центра в форме присоединения к нему другой организации, Центр считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенной организации.

9.3. При реорганизации Центра к вновь возникшей организации (организациям) переходят права и обязанности реорганизованного Центра в соответствии с передаточным актом или разделительным балансом, за исключением полномочий центра оценки и сертификации квалификаций Системы, полученных на основании с базовой организацией Системы.

9.4. Центр может быть ликвидировано на основании и в порядке, которые предусмотрены Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О некоммерческих организациях», другими федеральными законами.

9.5. Собрание учредителей Центра, принявшее решение о ликвидации Центра, назначает ликвидационную комиссию (ликвидатора) и устанавливает в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О некоммерческих организациях» порядок и сроки ликвидации Центра.

9.6. С момента назначения ликвидационной комиссии к ней переходят полномочия по управлению делами Центра.

9.7. При ликвидации Центра оставшееся после удовлетворения требований кредиторов имущество направляется на цели, в интересах которых оно было создано, и (или) на благотворительные цели.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1 Настоящий Устав вступает в силу с момента государственной регистрации Центра.

10.2. Изменения, внесенные в настоящий Устав, вступают в силу с момента их государственной регистрации, а в случаях, установленных законом, с момента уведомления органа, осуществляющего государственную регистрацию, о таких изменениях.

10.3. Все вопросы и правоотношения, не урегулированные настоящим Уставом, разрешаются и регулируются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **Приложение 3. Регламент осуществления профессионально-общественной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов в условиях взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров.**

#### **1. Общие положения**

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, наряду с общественной оценкой деятельности организаций, реализующих программы профессионального образования, и добровольной оценкой и сертификацией квалификаций, является одним из важнейших механизмов обеспечения независимой (внешней по отношению к провайдером образовательных услуг) оценки качества профессионального образования, действенным инструментом общественного участия в управлении социально – образовательной средой.

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ представляет собой: 1) процесс независимой оценки качества образовательных программ по определенным критериям и процедурам; 2) результат этого процесса, присвоение образовательной программе статуса, фиксирующего признание бизнесом и профессиональным сообществом приемлемого для них уровня качества образования.

Основные принципы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ:

- приоритет внешней оценки качества профессионального образования над внутренней;
- открытость информации о механизмах, процедурах и результатах оценки программ в рамках действующего законодательства;
- прозрачность процедур и результатов;

- функциональное единство оценки программ на различных уровнях при возможном разнообразии организационно–технических решений;
- применение научно обоснованного, стандартизированного и технологичного инструментария оценки;
- разделение информационно-диагностической и экспертно-аналитических функций - соответственно сбора и интерпретации информации о качестве профессионального образования;
- профилактика монополизации оценки качества профессионального образования;
- системно-целевая направленность формирования информационных ресурсов оценки качества программ на всех уровнях.

Независимая оценка качества образовательных программ предназначена для измерения прямых эффектов, результативности и долгосрочных последствий реализации программ. С позиций различных заинтересованных структур могут быть выделены различные критерии оценки качества программ:

- с позиций государственных структур, курирующих вопросы образования, рынка труда и занятости основной интерес представляет проверка программ на предмет соответствия стандартам и обеспеченности ресурсами;
- с позиций работодателей и их объединений – обеспечение высокой профессиональной готовности работников;
- с позиций образовательного сообщества - соответствие программ тенденциям развития образования, внутренняя согласованность основных элементов программы.

Непосредственный потребитель при этом заинтересован в открытости и прозрачности информации о программе, доступности программы, ее гибкости, обеспечивающей возможности индивидуализации подготовки и ее адаптации под меняющиеся запросы.

Профессионально-общественная аккредитация проводится организациями, уполномоченными объединениями работодателей и независимыми от органов управления образованием и образовательных учреждений. По итогам работы уполномоченные организации обеспечивают все заинтересованные стороны достоверными результатами оценки качества программ.

Настоящий регламент осуществления профессионально-общественной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов в условиях взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров (далее – Регламент) предназначен для описания мероприятий бизнес-процесса «Осуществление профессионально-общественной аккредитации образовательных программ».

*Условием реализации настоящего Регламента является наличие в субъекте Российской Федерации сформированной региональной системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования (разработаны и утверждены положение о системе, определены аккредитационные комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования (созданы и/или отобраны на конкурсной основе отраслевые аккредитационные центры)).*

Регламент определяет основное содержание субъектов взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в области:

организации процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

обеспечения на региональном уровне нормативного регулирования взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих



кадров по вопросам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

координации на региональном уровне взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров по вопросам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

Мониторинга эффективности взаимодействия

## 1.2. Термины и определения

|  |  |
|--|--|
| <b>Бизнес-процесс</b>  | совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определенного продукта или услуги для потребителей  |
| <b>Взаимодействие субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров</b> | обмен ресурсами двух и более организационных единиц и экономических агентов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров. Типы ресурсов: организационные, финансовые, кадровые, интеллектуальные (в том числе, информационные), материально-технические и другие.              |
| <b>Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ</b>                        | 1) процесс независимой оценки качества образовательных программ по определенным критериям и процедурам; 2) результат этого процесса, присвоение образовательной программе статуса, фиксирующего признание бизнесом и профессиональным сообществом приемлемого для них уровня качества образования. |
| <b>Регламент</b>   | документ, перечисляющий и описывающий по порядку этапы (шаги), которые должны предпринимать участники выполнения бизнес-процесса.  |

## 1.3. Цели и задачи бизнес процесса

Целями бизнес-процесса «Осуществление профессионально-общественной аккредитации образовательных программ» выступают:

а) формирование инструмента независимой и объективной оценки качества подготовки рабочих кадров на базе внедрения механизмов признания работодателями и профессиональным сообществом приемлемого уровня качества образовательных программ;

б) обеспечение высокого уровня образовательных услуг по подготовке рабочих кадров, гарантирующего соответствие достигаемых образовательных результатов – компетенций выпускников требованиям профессиональных стандартов и иным квалификационным требованиям со стороны рынка труда;

в) повышение привлекательности образовательных программ подготовки рабочих кадров образовательных организаций для заказчиков и потребителей образовательных услуг, их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг;

г) удовлетворение спроса на информацию, необходимую для сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и работников компаний, прошедших обучение по аккредитованным образовательным программам.

д) организация взаимодействия государственных образовательных организаций, реализующих программы профессионального образования, с работодателями, корпоративными сетями подготовки рабочих кадров и иными заинтересованными организациями (стейкхолдерами) по ресурсному (нормативно-регламентирующему, организационно-методическому, кадровому, информационному и др.) обеспечению процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Задачами бизнес-процесса выступают:

а) разработка и принятие региональными и регионально-отраслевыми объединениями работодателей положения о порядке и процедурах профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального, среднего и высшего профессионального образования;

б) разработка и принятие региональными и регионально-отраслевыми объединениями работодателей положения о порядке и процедурах профессионально-общественной аккредитации образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

в) обеспечение реализации процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования и подготовки;

г) регулирование процессов учета результатов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ при проведении государственной аккредитации образовательных организаций;

д) стимулирование учета результатов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в процедурах сертификации квалификаций;

е) мониторинг актуальности и востребованности реализуемых аккредитованных образовательных программ.

### **1.5. Перечень участников и партнеров бизнес-процесса**

1) участники бизнес-процесса – представители государственной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы государства:

- государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – органы управления профессиональным образованием;

- региональные ресурсные центры профессионального образования;

- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

2) партнеры бизнес-процесса – представители корпоративной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы бизнеса:

- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки

кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;

- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

3) партнеры бизнес-процесса второго уровня – представители иных заинтересованных структур (стейкхолдеров):

- наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры (комиссии), осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности;

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации программ;

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;

• региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда.

## **2. Порядок реализации бизнес процесса**

### **2.1. Начало реализации бизнес процесса**

Началом реализации бизнес процесса является разработка и утверждение со стороны государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, и региональных и/или регионально-отраслевых объединений работодателей Положений о порядке и процедурах профессионально-общественной аккредитации основных и дополнительных образовательных программ профессионального образования и профессиональной подготовки.

### **2.2. Входы бизнес процесса**

#### **2.2.1. Нормативная база**

Нормативную базу для организации взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в организации и осуществлении сертификации выпускников и персонала компаний составляют следующие документы:

ц) Федеральный закон от 10.06.1992 г. N 3266-1 "Об образовании" в редакции от 5.03.2004 (Проект нового закона "Об образовании в РФ", 2011),

ч) Федеральный закон 1.12.2007 N 309-ФЗ "О Федеральном государственном образовательном стандарте" (с последними изменениями и дополнениями, от 06.10.2011);

ш) Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании";

щ) Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 1 декабря.2007г. № 307-ФЗ;

ы) Постановление Правительства РФ №130 от 14 февраля 2009г. "О государственной поддержке подготовки кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего образования, внедряющих инновационные образовательные программы",

э) Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»;

ю) Постановление Правительства РФ от 11.03.2011 г. N 164 "Об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования";

я) Постановление Правительства РФ от 19 августа 2009 г. N 667 "О проведении эксперимента по созданию прикладного бакалавриата в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования";

аа) Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 г. № 142 "Об утверждении правил разработки утверждения федеральных государственных образовательных стандартов";

бб) Распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 163-р "О концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы";

вв) Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1663-р;

гг) Поручение Правительственной комиссии по высоким технологиям и инновациям, протокол заседания № 6 от 4.08.2009 г., пункт 4 "Организации разработки профессиональных стандартов (квалификационных требований) к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики".

дд) Поручения Правительства РФ от 25.05.2005 г. АЖП 44-2534 и Поручения Президента РФ о разработке профессиональных стандартов, повышения качества профессионального образования и обеспечения его соответствия запросам рынка труда (Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию 25.10.2005 г., утвержденный 10.12.2005 г.);

ее) Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. №1662 -р "Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.";

жж) Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61;

зз) Целевая ведомственная программа "Повышение эффективности отраслевых систем подготовки кадров и повышения квалификации руководящих сотрудников и специалистов в высокотехнологичных секторах промышленности", утвержденная приказом Министра промышленности и торговли Российской Федерации № 252 от 10.04.2009 г.;

ии) Федеральные государственные образовательные стандарты (утверждены Федеральным законом от 1 .12. 2007 года N 309-ФЗ);

кк) Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования, утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей № АФ - 318/03 от 31.07. 2009 года;

лл) Приказ Минобрнауки России № 356 от 28.09.2009г. "О перечне специальностей среднего профессионального образования, по которым в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования могут проводиться дополнительные испытания творческой и (или) профессиональной направленности";

мм) Закон субъекта Российской Федерации об утверждении региональной комплексной программы развития профессионального образования на 2011 – 2015 годы;

нн) Комплексная программа развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы.

### **2.2.2. Ресурсное обеспечение**

Бизнес процесс обеспечивается следующими видами ресурсов:

а) информационные ресурсы

- сформированная на основе взаимосвязанной совокупности распределенных систем обработки и передачи данных, средств и систем телекоммуникаций региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, информационная система регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;

- специализированные обучающие и технологические программные продукты находящихся на территории субъекта Российской Федерации корпоративных университетов, тренинговых центров, центров подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- описания требований к рабочим местам, должностные и технологические инструкции, компетентностные модели, предоставляемые корпоративными сетями подготовки рабочих кадров в целях проектирования образовательных программ;

- данные мониторинга регионального рынка труда в разрезе актуальных и прогнозных профессиональных квалификаций и компетенций рабочих кадров;



- данные мониторинга актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки и периодическое обновление их на основе профессиональных стандартов;

- данные мониторинга трудоустройства выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;

- находящаяся в открытом доступе информация о прошедших процедуры независимой оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и работников компаний.

б) кадровые ресурсы

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке процедур оценки образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке методов и инструментов оценки образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке методов и инструментов оценки образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- эксперты по оценке образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- эксперты по оценке образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- преподаватели, наставники (коучи), тренеры и методисты, занятые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

- преподаватели, мастера производственного обучения и методисты, занятые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- эксперты – респонденты из числа представителей предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

- респонденты из числа выпускников образовательных организаций и работников предприятий, завершивших обучение по образовательным программам;

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;

- специалисты по разработке информационных баз данных из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

в) материально-технические ресурсы

- офисные помещения и офисное оборудование региональных профессионально-общественных организаций (аккредитационных центров) по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- учебное ИКТ-насыщенное оборудование (для целей подготовки экспертов) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

г) методические ресурсы

- профессиональные стандарты;

- методология проектирования образовательных программ, основанная на модульно-компетентностном подходе, применяемая в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- методы и инструменты оценки образовательных программ, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- образовательные технологии, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- образовательные технологии (тренинги, коучинг), применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

- компетентностно ориентированные оценочные средства для проведения квалификационных экзаменов, используемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

- компетентностно ориентированные оценочные средства для контроля образовательных результатов основных и дополнительных образовательных программ, используемые в государственной сети подготовки рабочих кадров.

д) финансовые ресурсы

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам)

деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, со стороны заинтересованных структур (стейкхолдеров) бизнес-процесса;

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;

- целевое (программное) финансирование из средств работодателей;

- оплата образовательных услуг заказчиками и/или потребителями;

- оплата услуг по оценке образовательных программ в целях осуществления их профессионально-общественной аккредитации из средств образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- оплата услуг по оценке образовательных программ в целях осуществления их профессионально-общественной аккредитации из средств предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации.

### **2.3. Выходы бизнес процесса**

#### **2.3.1. Результаты и эффекты**

а) реализующиеся процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ:

- прием и учет заявлений образовательных организаций на проведение профессионально-общественной аккредитации реализуемых ими образовательных программ;

- заключение договоров и согласование планов-графиков профессионально-общественной аккредитации;

- проведение запросов и получение комплектов документов и материалов, необходимых для оценки программ;

- проведение оценки образовательных программ (экспертиза программ, включая сопоставление образовательных результатов документированным в

профессиональных стандартах требованиям работодателей, камеральная проверка материалов);

- проведение выездного аудита качества образовательных программ в образовательных организациях;

- принятие решений о предоставлении аккредитационных свидетельств, выдача рекомендаций и аккредитационных свидетельств;

- приостановление, прекращение или продление действия выданных аккредитационных свидетельств;

- подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов;

- решение споров и апелляционных вопросов;

- предоставление необходимой информации и оказание консультационных услуг заинтересованным гражданам и организациям в пределах своей компетенции;

б) осуществляемая совместная деятельность по обеспечению качества профессионального образования и подготовки рабочих кадров на основе бизнес-процесса:

- принятие активного участия в определении реализации региональной политики в области обеспечения независимой оценки качества профессионального образования;

- разработка, согласование, экспертиза и коррекция документов, регламентирующих проведение независимых процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

в) общие (сетевые) эффекты:

- обеспечение признаваемых на региональном и общероссийском рынках труда и образовательных услуг объективных, достоверных и прозрачных процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- осуществление внешней независимой от провайдера образовательных услуг оценки качества профессионального образования со стороны

независимых авторитетных оценщиков, уполномоченных профессиональным сообществом;

г) эффекты для государственной (региональной) сети подготовки рабочих кадров:

- рост конкурентоспособности образовательных организаций, реализующих аккредитованные программы, на рынке образовательных услуг;

- признание положительных результатов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ при проведении государственной аккредитации образовательных организаций;

- признание документов об образовании, выданных по программам, получившим статус профессионально-общественной аккредитации, со стороны общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций;

- рост привлекательности образовательных организаций в связи с успешным развитием профессиональной карьеры их выпускников;

- рост числа выпускников, работающих по специальности;

- стабильность регионального заказа на подготовку рабочих кадров;

д) эффекты для корпоративных сетей подготовки рабочих кадров:

- рост конкурентоспособности образовательных организаций, реализующих аккредитованные программы, на рынке образовательных услуг;

- достижение динамического баланса между спросом на квалифицированные рабочие кадры и предложением на подготовку рабочих кадров со стороны региональной системы профессионального образования;

- снижение затрат на воспроизводство квалифицированного персонала компаний и на доводку трудоустроившихся выпускников образовательных организаций;

- обеспечение планового заполнения рабочих мест квалифицированными рабочими кадрами и эффективного использования технологического оборудования;

- формирование и трансляция единой корпоративной культуры.

### **2.3.2. Продукты и услуги**

- оказанные услуги по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- аккредитованные программы профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов образовательных организаций государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров;

### **2.3.3. Документы**

- документированные результаты проведения процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- аккредитационные свидетельства.

## **3. Структура бизнес процесса и порядок взаимодействия участников и партнеров**

Структура бизнес процесса представлена на блок-схеме (Рис.1).

Бизнес-процесс представляет собой последовательность взаимосвязанных мероприятий №№ 3.1 – 3.6:

**3.1. Мероприятие:** Разработка и утверждение со стороны государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, и региональных и/или регионально-отраслевых объединений работодателей Положений о порядке и процедурах профессионально-общественной аккредитации основных и дополнительных образовательных программ профессионального образования и профессиональной подготовки.

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

**Партнеры:**

– региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

– наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры (комиссии), осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности.

**Стейкхолдеры:**

• региональные организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

• ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

• региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

• региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

**Действия:**

• информационный обмен;

• принятие совместного решения;

• разработка, экспертиза и утверждение документов.

**Результат (продукт, документ):** Положение о порядке и процедурах профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального, среднего и высшего



профессионального образования. Положение о порядке и процедурах профессионально-общественной аккредитации образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки.

**Условия (ограничения):**

а) В субъекте Российской Федерации сформирована региональная система профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования, разработаны и утверждены положение о системе, определены аккредитационные комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, созданы и/или отобраны на конкурсной основе отраслевые аккредитационные центры.

б) В субъекте Российской Федерации не приняты положения о порядке и процедурах профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования и подготовки.

**3.2. Мероприятие:** Реализация процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

**Участники:**

– наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры, осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности.

**Партнеры:**

• государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

• находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки

кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации.

**Действия:**

- прием и учет заявлений образовательных организаций на проведение профессионально-общественной аккредитации реализуемых ими образовательных программ;

- заключение договоров и согласование планов-графиков профессионально-общественной аккредитации;

- проведение запросов и получение комплектов документов и материалов, необходимых для оценки программ;

- проведение оценки образовательных программ (экспертиза программ, включая сопоставление образовательных результатов документированным в профессиональных стандартах требованиям работодателей, камеральная проверка материалов);

- проведение выездного аудита качества образовательных программ в образовательных организациях;

- принятие решений о предоставлении аккредитационных свидетельств, выдача рекомендаций и аккредитационных свидетельств;

- приостановление, прекращение или продление действия выданных аккредитационных свидетельств;

- подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов;

- решение споров и апелляционных вопросов;

- предоставление необходимой информации и оказание консультационных услуг заинтересованным гражданам и организациям в пределах своей компетенции.

**Ресурсы:**

- сформированная на основе взаимосвязанной совокупности распределенных систем обработки и передачи данных, средств и систем телекоммуникаций региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, информационная система регионального сегмента общероссийской системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- специализированные обучающие и технологические программные продукты находящихся на территории субъекта Российской Федерации корпоративных университетов, тренинговых центров, центров подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- описания требований к рабочим местам, должностные и технологические инструкции, компетентностные модели, предоставляемые корпоративными сетями подготовки рабочих кадров в целях проектирования образовательных программ;

- данные мониторинга регионального рынка труда в разрезе актуальных и прогнозных профессиональных квалификаций и компетенций рабочих кадров;

- данные мониторинга актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки и периодическое обновление их на основе профессиональных стандартов;

- данные мониторинга трудоустройства выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;

- эксперты по оценке образовательных программ из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- эксперты по оценке образовательных программ из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- респонденты - преподаватели, наставники (коучи), тренеры и методисты, занятые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

- респонденты - преподаватели, мастера производственного обучения и методисты, занятые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- эксперты – респонденты из числа представителей предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

- респонденты из числа выпускников образовательных организаций и работников предприятий, завершивших обучение по образовательным программам;

- офисные помещения и офисное оборудование региональных профессионально-общественных организаций (аккредитационных центров) по областям (видам) деятельности, наделенных полномочиями по осуществлению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- профессиональные стандарты;

- пакеты заявительных документов на профессионально-общественную аккредитацию программ;

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;

- целевое (программное) финансирование из средств работодателей;

- оплата услуг по оценке образовательных программ в целях осуществления их профессионально-общественной аккредитации из средств образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- оплата услуг по оценке образовательных программ в целях осуществления их профессионально-общественной аккредитации из средств предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации.

**Результат (продукт, документ):**

- реализуемые процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- оказанные услуги по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- аккредитованные программы профессионального обучения и подготовки рабочих кадров и технических специалистов образовательных организаций государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров;

- выданные рекомендации и аккредитационные свидетельства;

- сформированные информационные базы данных профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, находящиеся в коллективном доступе.

**Условия (ограничения):** В субъекте Российской Федерации сформирована региональная система профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования, разработаны и утверждены положение о системе, определены аккредитационные комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, созданы и/или отобраны на конкурсной основе отраслевые аккредитационные центры.

**3.3. Мероприятие:** Организация мониторинга актуальности и востребованности реализуемых аккредитованных образовательных программ

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;

- региональные ресурсные центры профессионального образования.

**Партнеры:**

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;

- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры, осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности;

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;

- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры.

### **Действия:**

- формирование организационно-методических документов для организации мониторинга;

- разработка и согласование документов с партнерами;
- проведение подготовительного и полевого этапов мониторинга;
- формирование массива данных;
- обработка и интерпретация результатов.

### **Ресурсы:**

- данные мониторинга актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки и периодическое обновление их на основе профессиональных стандартов;

- данные мониторинга трудоустройства выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;

- находящаяся в открытом доступе информация о прошедших процедуры независимой оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и работников компаний;

- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;

- целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

### **Результат (продукт, документ):**

- приказ государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере профессионального образования, о проведении мониторинга актуальности и востребованности реализуемых аккредитованных образовательных программ по областям (видам) профессиональной деятельности региональными ресурсными центрами профессионального образования;

- положение о мониторинге актуальности и востребованности реализуемых аккредитованных образовательных программ в области (виде) профессиональной деятельности;

- регламент мониторинга в области (виде) профессиональной деятельности;

- инструментарий мониторинга (анкеты, опросные листы, сводные таблицы);

- массив данных об актуальности и востребованности реализуемых аккредитованных образовательных программ.

**Условия (ограничения):** В субъекте Российской Федерации сформирована региональная система профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования, разработаны и утверждены положение о системе, определены аккредитационные комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, созданы и/или отобраны на конкурсной основе отраслевые аккредитационные центры.

**3.4. Мероприятие:** Заключение соглашений о взаимном признании документов об образовании (профессиональной подготовке рабочих кадров, повышении квалификации специалистов, переподготовке) по итогам обучения по аккредитованным программам

**Участники:**



– государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;

– государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки.

**Партнеры:**

– региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

– находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

– учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации.

**Стейкхолдеры:**

• региональные организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

• региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

• ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

• подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства).

**Действия:**

- информационный обмен;

- принятие совместного решения;

- разработка, экспертиза и утверждение документов.

**Результат (продукт, документ):** Многосторонние соглашения между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, региональными (регионально-отраслевыми) объединениями работодателей, образовательными организациями государственной и корпоративных сетей подготовки рабочих кадров о взаимном признании документов об образовании (профессиональной подготовке рабочих кадров, повышении квалификации специалистов, переподготовке) по итогам обучения по аккредитованным программам.

**Условия (ограничения):** В субъекте Российской Федерации сформирована региональная система профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования, разработаны и утверждены положение о системе, определены аккредитационные комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, созданы и/или отобраны на конкурсной основе отраслевые аккредитационные центры.

**3.5. Мероприятие:** Заключение соглашений об учете результатов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в процедурах сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний

**Участники:**

– государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;

– наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры, осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности.

**Партнеры:**

– региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

– отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций.

**Стейкхолдеры:**

• региональные организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

• региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

• ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства).

**Действия:**

- информационный обмен;

- принятие совместного решения;

- разработка, экспертиза и утверждение документов.

**Результат (продукт, документ):** Многосторонние соглашения между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, региональными (регионально-отраслевыми) объединениями работодателей, аккредитационными центрами и уполномоченными представителями отраслевых и региональных сегментов национальной системы сертификации квалификаций об учете результатов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в процедурах сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний.

**Условия (ограничения):** В субъекте Российской Федерации сформирована региональная система профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования, разработаны и утверждены положение о системе, определены аккредитационные комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ

начального и среднего профессионального образования, созданы и/или отобраны на конкурсной основе отраслевые аккредитационные центры.

**3.6. Мероприятие:** Регулирование процессов учета результатов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ при проведении государственной аккредитации образовательных программ и образовательных организаций

**Участник:**

– государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере образования (аккредитационный орган);

**Стейкхолдеры:**

• региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

• региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

• наделенные полномочиями со стороны объединений работодателей региональные аккредитационные центры, осуществляющие процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствующих областях (видах) профессиональной деятельности.

**Действия:**

• информационный обмен;

• разработка, экспертиза и утверждение документов.

**Ресурсы:**

• специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;

**Результат (продукт, документ):**

- порядок предоставления и рассмотрения сведений об имеющейся у организации, осуществляющей образовательную деятельность, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ при проведении государственной аккредитации;
- перечень показателей профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, подлежащие учету при проведении государственной аккредитации образовательных программ и образовательных организаций;
- изменения и дополнения, внесенные в региональные нормативные акты (критерии показателей деятельности образовательной организации, приказ «Об утверждении Правил подготовки сведений об образовательной организации, предшествующих проведению государственной аккредитации, на территории субъекта Российской Федерации» и др.)

**Условия (ограничения):** В субъекте Российской Федерации сформирована региональная система профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования, разработаны и утверждены положение о системе, определены аккредитационные комиссии по профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, созданы и/или отобраны на конкурсной основе отраслевые аккредитационные центры.

#### **4. Приложения к Регламенту – проекты документов:**

3.1. Примерное положение об профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования

3.2. Примерная структура отчета по самообследованию организации по итогам реализации аккредитуемой образовательной программы

3.3. Примерная методика специализированной экспертизы аккредитуемых программ

3.4. Рекомендуемые примерные критерии аудита качества реализации аккредитуемой образовательной программы

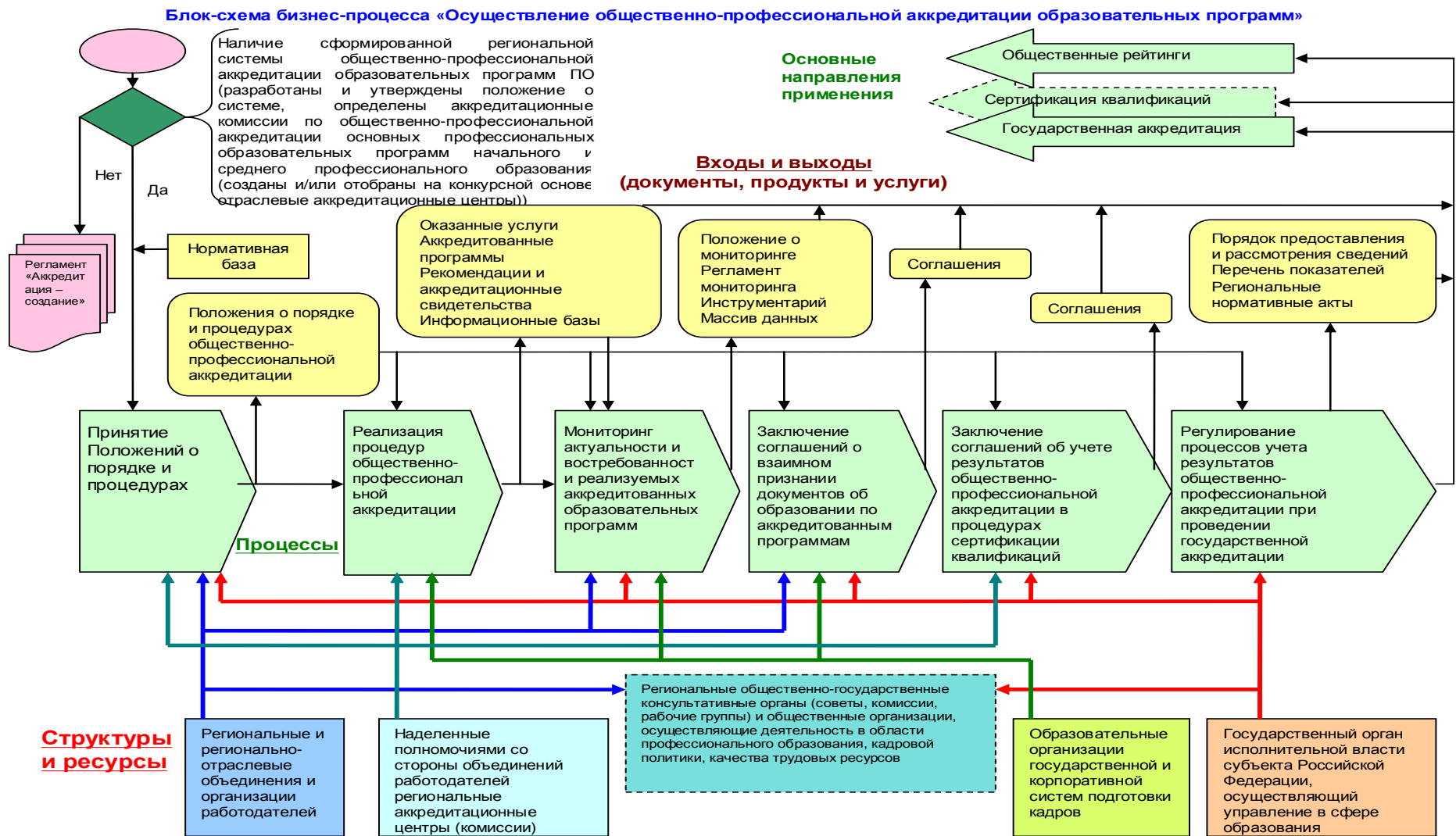


Рис.1.к Регламенту Блок схема бизнес-процесса «Осуществление профессионально-общественной аккредитации образовательных программ»

### **3.1. Примерное положение об профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет цели, принципы, содержание, организацию и порядок проведения профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования.

1.2. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ представляет собой: 1) процесс независимой оценки качества образовательных программ по определенным критериям и процедурам; 2) результат этого процесса, присвоение образовательной программе статуса, фиксирующего признание бизнесом и профессиональным сообществом приемлемого для них уровня качества образования.

1.3. Основные принципы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ:

- приоритет внешней оценки качества образовательных программ профессионального образования над ведомственной и внутренней;
- открытость информации о механизмах, процедурах и результатах оценки программ в рамках действующего законодательства;
- прозрачность процедур и результатов;
- функциональное единство оценки программ на различных уровнях при возможном разнообразии организационно–технических решений;
- применение научно обоснованного, стандартизированного и технологичного инструментария оценки;
- разделение информационно-диагностической и экспертно-аналитических функций - соответственно сбора и интерпретации информации о качестве образовательных программ профессионального образования и подготовки кадров;



- системно-целевая направленность формирования информационных ресурсов оценки качества программ на всех уровнях.

1.4. Независимая оценка качества образовательных программ, проводимая в ходе реализации процедур профессионально-общественной аккредитации, предназначена для измерения прямых эффектов, результативности и долгосрочных последствий реализации программ. Механизмы оценки качества образовательных программ основываются на значительно более высоких требованиях к образовательной среде и отличаются по набору и значениям от норм ФГОС НПО и СПО.

Процедура профессионально-общественная аккредитации образовательных программ носит консультативно - оценочный характер и дополняет государственную аттестацию образовательных организаций, в том числе, по следующим направлениям:

- установление требований к образовательным результатам со стороны работодателей;
- влияние образовательных технологий на содержание и качество образовательных программ;
- расширение числа показателей и параметров оценивания образовательных программ;
- учет интересов потребителей при построении образовательных программ;
- обобщение, анализ и распространение передового опыта обучения.

1.5. Профессионально-общественная аккредитация проводится организациями, уполномоченными объединениями работодателей и независимыми от органов управления образованием и образовательных учреждений - аккредитационными центрами (комиссиями), которые отбираются (создаются) по областям профессиональной деятельности / отраслям / видам экономической деятельности, и в функции которых всходит:

- подготовка документов, обеспечивающих проведение процедур профессионально-общественной аккредитации основных

профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования;

- создание доступных, технологичных, удобных и современных методов и процедур оценки программ;
- формирование групп экспертов по оценке программ и определение порядка их работы;
- реализация процедур профессионально-общественной аккредитации программ;
- выдача свидетельств об аккредитации установленного образца;
- обеспечение всех заинтересованных сторон достоверными результатами оценки качества программ, в том числе размещение информации в Интернет.

1.6. Целями профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования (далее - Профессионально-общественная аккредитация) являются:

- обеспечение высокого уровня образовательных услуг, предоставляемых образовательными организациями, реализующими программы начального и среднего профессионального образования;
- реализация доступных, открытых, прозрачных и объективных процедур профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования;
- обеспечение участия в процедурах профессионально-общественной аккредитации образовательных программ представителей государственных органов, работодателей и их объединений, профессиональных сообществ и общественных организаций, образовательных и научных организаций;
- повышение уровня информированности граждан и организаций о качестве реализуемых образовательных программ.

1.7. Обязательным условием для профессионально-общественной аккредитации в аккредитационных центрах (комиссиях) является наличие у образовательной организации, претендующей на профессионально-общественную аккредитацию программы начального или среднего профессионального образования, лицензии на право ведения образовательной деятельности, в приложении к которой отражена аккредитуемая программа.

Необходимым условием допуска к профессионально-общественной аккредитации является превышение критериальных (метрических) показателей, определяемых значениями, установленными Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки.

1.8. Профессионально-общественная аккредитация проводится по заявлению образовательной организации, поданного в соответствующий аккредитационный центр (комиссию) по области профессиональной деятельности / отрасли / виду экономической деятельности.

1.9. Образовательная организация самостоятельно может выбрать аккредитационный центр (комиссию), занимающийся общественно - профессиональной аккредитацией образовательных программ по выбранному направлению. Образовательная организация имеет право на отзыв заявления на любом из этапов профессионально-общественной аккредитации.

1.10. Сведения об организациях, получивших в аккредитационных центрах (комиссиях) аккредитационные свидетельства, вносятся в реестр, направляются в государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере образования (аккредитационный орган), а информация об итогах профессионально-общественной аккредитации публикуется в средствах массовой информации, в т.ч. в Интернет.

Отрицательные результаты общественно - профессиональной аккредитации образовательной программы не публикуются и не доводятся до сведения общественности.

2. Организация и порядок проведения профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования

2.1. Профессионально-общественная аккредитация проводится на основании заявления образовательной организации, подписанного его руководителем. К заявлению прилагается:

- копия учредительных документов;
- лицензия на право ведения образовательной деятельности по аккредитуемым программам;
- передаваемые для целей аккредитации основные профессиональные образовательные программы начального и среднего профессионального образования.

2.2. Заявления и документы для последующей общественно - профессиональной аккредитации могут быть переданы непосредственно или направлены по почте в адрес аккредитационных центров (комиссий).

2.3. На основании поданного заявления между образовательной организацией, подавшей заявление на проведение общественно - профессиональной аккредитации (далее – Организация), и аккредитационным центром (комиссией) заключается Договор о проведении общественно - профессиональной аккредитации в аккредитационном центре (комиссии). Смета затрат на организацию и проведение общественно - профессиональной аккредитации согласуется организацией и аккредитационным центром (комиссией). Затраты, связанные с организацией и проведением общественно - профессиональной аккредитации несёт организация.

2.4. После заключения Договора о проведении общественно - профессиональной аккредитации аккредитационный центр (комиссия) осуществляет проверку представленных документов в течение 14 дней со дня

заключения Договора. По итогам рассмотрения руководство организации информируется аккредитационным центром (комиссией) о начале процедуры общественно - профессиональной аккредитации.

2.5. Аккредитационный центр (комиссия) направляет в организацию:

1) перечень дополнительно запрашиваемых документов и необходимые методические материалы, включая:

- структуру отчета о самообследовании и рекомендации по его составлению;
- формат справки о трудоустройстве выпускников по аккредитуемым программам;
- требования к отчету о проведенном исследовании (анкетировании) удовлетворенности работодателей и выпускников, обобщающим их отношение к качеству/результативности аккредитуемых программ;
- перечень, структуру и требования к запрашиваемым материалам для камеральной проверки, в число которых, в случае необходимости, могут быть включены:
  - учебно-методические комплекты по отдельным дисциплинам, междисциплинарным курсам и профессиональным модулям аккредитуемых программ;
  - тематика дипломных/выпускных квалификационных работ;
  - примеры лучших и худших работ студентов/обучающихся за последние 2-3 года;

2) план-график профессионально-общественной аккредитации (для согласования с организацией) и иные материалы, включая:

- методику проведения специализированной экспертизы аккредитуемых программ, которая включает сопоставление образовательных результатов по программам с документированными в профессиональных стандартах и/или иных нормативных документах требованиями работодателей;
- методику проведения камеральной проверки представленных дополнительных материалов;

3) методические материалы для подготовки к выездному аудиту качества аккредитуемых программ в организации, в том числе критерии аудита качества, методы и инструментарий проверки (анкеты, перечни вопросов к интервью, контрольные листы и др.).

2.6. Проведение самооценки и подготовка других требуемых материалов осуществляется организацией в оговоренные сроки, но не дольше, чем в течение 1,5 месяцев.

2.7. Аккредитационный центр (комиссия) формирует группу экспертов для проведения специализированной экспертизы аккредитуемых программ, камеральной проверки документов, посещения организации в ходе аудита качества программ и осуществляет подготовку экспертов.

Аккредитационный центр (комиссия) должен гарантировать отсутствие конфликта интересов при персональном подборе кандидатур экспертов, входящих в состав группы.

2.8. После получения затребованных материалов группа экспертов в течение не более чем 1-го месяца со дня их получения проводит специализированную экспертизу аккредитуемых программ и камеральную проверку документов, формирует список замечаний. Аккредитационный центр (комиссия) направляет список замечаний руководству организации.

В случае если замечания по подготовленным материалам являются критическими (организация не может продемонстрировать надлежащее качество аккредитуемых программ по задаваемым параметрам, информация недостаточна для вынесения обоснованного суждения и т.п.), организации предоставляется время (не более 1,5 месяцев) для их устранения. По истечении отведенного срока представляется отчет об устранении замечаний и переработанные соответствующим образом документы. Группа экспертов вторично изучает документацию, после чего аккредитационный центр (комиссия) принимает решение о реализации последующих этапов процедуры общественно - профессиональной аккредитации и вносит необходимые изменения по согласованию с организацией в план-график

профессионально-общественной аккредитации.

Если замечания незначительны, то организации может быть дано не более 1 недели для устранения недостатков или прояснения ситуации.

2.9. Выездной аудит качества аккредитуемых программ проводится в течение 3-7 дней (в расчете на одну аккредитуемую программу) в соответствии с согласованным планом-графиком профессионально-общественной аккредитации.

Основными методами проведения аудита являются: выборочное исследование путем участия экспертов в ходе реализации аккредитуемых программ и в процедурах промежуточного контроля, анкетирования/интервьюирования представителей различных целевых групп, связанных с реализацией аккредитуемых программ (администраторов, преподавателей, работодателей, выпускников), анализ документов, проведение совещаний с руководством организации.

2.10. Группа экспертов течение 1 месяца готовит проект заключения по аккредитуемым программам.

Аккредитационный центр (комиссия) направляет проект заключения в организацию для ознакомления и предоставления дополнительной информации по спорным вопросам.

2.11. Организация в течение 2 недель после получения проекта заключения направляет согласованный ей текст проекта заключения в аккредитационный центр (комиссию) и, в случае несогласия с отдельными экспертными выводами и наличия спорных вопросов, аргументированные разъяснения и дополнительную информацию по спорным вопросам.

2.12. На основании согласованного текста проекта заключения и списка замечаний, выявленных в ходе специализированной экспертизы, камеральной проверки материалов и аудита качества, экспертной группой в течение 2 недель после согласования проекта заключения подготавливается документ «Экспертное заключение по программе».

3. Принятие решения о выдаче аккредитационного свидетельства по результатам профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования

3.1. На основании экспертного заключения по программе, подготовленного экспертной группой, аккредитационный центр (комиссия) может принять следующие решения:

- положительное решение о выдаче организации аккредитационного свидетельства;
- решение о предоставлении временного аккредитационного свидетельства на срок, установленный аккредитационным центром (комиссией) для устранения замечаний, выявленных в ходе процедур профессионально-общественной аккредитации;
- решение об отказе в предоставлении аккредитационного свидетельства вследствие выявления в ходе оценки критических отклонений, не совместимых с выполнением обязательств организации по обеспечению требуемого качества образовательной программы.

3.2. При положительном решении на каждую аккредитованную программу оформляется и выдается свидетельство аккредитационного центра (комиссии).

3.3. В случае принятия решения об отказе в предоставлении аккредитационного свидетельства повторная профессионально-общественная аккредитация может быть проведена не ранее чем через 12 месяцев с момента отказа в выдаче аккредитационного свидетельства.

3.4. Аккредитационное свидетельство выдается на срок до 5 лет.

3.5. Аккредитационное свидетельство утрачивает силу в случае:

- истечения срока его действия;
- ликвидации или любой реорганизации юридического лица – держателя аккредитационного свидетельства;



- изменения лицензии организации – держателя аккредитационного свидетельства, приводящего к невозможности реализации аккредитованной программы;
- по решению аккредитационного центра (комиссии) в случае возникновения обоснованных жалоб (рекламаций) о ненадлежащем качестве реализации аккредитованной программы в организации – держателе аккредитационного свидетельства.

3.6. Возобновление аккредитационного свидетельства в случае признания его утратившим силу осуществляется в том же порядке, что и его получение.

3.7. Аккредитационные свидетельства оформляются и выдаются аккредитационным центром (комиссией) в месячный срок с момента принятия решения об их выдаче.

### **3.2. Примерная структура отчета по самообследованию организации по итогам реализации аккредитуемой образовательной программы (не подлежит юридической экспертизе).**

#### Информационный лист (самообследования)

по итогам реализации аккредитуемой образовательной программы

---

\_\_\_\_\_ в 20\_\_ году

- Цели и назначение программы. Запланированные образовательные результаты. Действующие механизмы обеспечения достижения и корректировки целей, обратной связи с рынком труда для верификации и уточнения перечня образовательных результатов программы.
- Особенности структуры и содержания вариативной части основной профессиональной образовательной программы с учетом требований рынка труда к образовательным результатам.
- Информация о внутренней системе обеспечения качества реализации программы.
- Применяемые критерии и механизмы оценивания результатов обучения по программе в целом и по отдельным дисциплинам/курсам/модулям, методы оценки учебных достижений студентов/обучающихся. Наличие системы учета мнений студентов/обучающихся о качестве отдельных дисциплин, курсов, модулей и образовательной программы в целом.
- Инфраструктура и условия реализации основной профессиональной образовательной программы, в том числе кадровое обеспечение преподавателями соответствующей научно-педагогической квалификации, наличие механизмов и критериев оценки компетентности преподавателей, учебно-методическое обеспечение и информационная база образовательного процесса, материально-техническое оснащение.
- Уровень и качество подготовки выпускников, окончивших образовательную программу и прошедших предусмотренную этой программой итоговую аттестацию, востребованность выпускников по аккредитуемой программе.
- Характер трудоустройства выпускников по аккредитуемой программе, соответствие трудовой деятельности выпускников профилю профессии/специальности. Карьерный и профессиональный рост выпускников.

| №  | Утверждение / вопрос   | Выберите вариант /<br>заполните ячейку |     |
|----|--|--|-----|
|    |  | да                                     | нет |
| 1  | наличие специалистов во всех областях знаний, охватываемых образовательной программой  | да                                     | нет |
| 2  | наличие преподавателей по программе, имеющих опыт работы в соответствующей отрасли промышленности  | да                                     | нет |
| 3  | число преподавателей, имеющих ученую степень кандидатов и докторов наук, составляющее не менее 60% от общего числа ППС, участвующего в реализации образовательной программы  | да                                     | нет |
| 4  | соответствие показателей материального обеспечения программы уровню выше лицензионного   | да                                     | нет |
| 5  | наличие договоров с предприятиями, учреждениями, или организациями, в соответствии с которыми указанные предприятия, учреждения или организации предоставляют места для прохождения практики обучающихся по программе          | да                                     | нет |
| 6  | наличие соглашений с предприятиями, учреждениями, или организациями о совместном использовании дорогостоящего и уникального оборудования в рамках программы  | да                                     | нет |
| 7  | наличие информационных баз данных, в том числе библиографических, по профилю подготовки  | да                                     | нет |
| 8  | наличие необходимой учебно-материальной базы, обеспечивающей проведение теоретического и практического обучения, лабораторных практикумов, а также организацию промежуточного и итогового контроля, предусмотренных программой | да                                     | нет |
| 9  | современность и адекватность целям программы аудиторий, лабораторий и их оснащения, баз учебной/ производственной практики   | да                                     | нет |
| 10 | Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточный контроль по программе (итоговый контроль по дисциплине №1), %  |  |     |
| 11 | Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточный контроль по программе (итоговый контроль по дисциплине №2), %  |  |     |
| 12 | ...  |  |     |
| 13 | Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточный контроль по программе (итоговый контроль по междисциплинарному курсу №1), %  |  |     |
| 14 | Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточный контроль по программе (итоговый контроль по междисциплинарному курсу №2), %  |  |     |
| 15 | ...  |  |     |
| 16 | Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточный контроль по программе (итоговый контроль по профессиональному модулю №1), %  |  |     |
| 17 | _____  |  |     |
| 18 |  |  |     |
| 19 |  |  |     |
| 20 | Доля выпускников, успешно прошедших итоговую аттестацию по программе, %  |  |     |
| 21 | Средний балл (при переводе в пятибалльную интервальную шкалу) выпускников по программе, в баллах   |  |     |
| 22 | Реализация программы способствовало повышению профессионального педагогического уровня преподавателей, освоению применения ими новых образовательных технологий на основе андрогогического подхода и др.                       | да                                     | нет |
| 23 | Реализация программы повысило рабочую нагрузку преподавателей при снижении аудиторной нагрузки   | да                                     | нет |
| 24 | Реализация программы повысило фонд оплаты труда преподавателей, занятых в реализации программы   | да                                     | нет |
| 25 | Реализация программы повысила престиж труда преподавателей   | да                                     | нет |
| 26 | Реализация программы заложила основу проектирования и осуществления перспективных образовательных проектов   | да                                     | нет |
| 27 | Реализация программы способствовало повышению профессионального педагогического уровня преподавателей, освоению применения ими новых образовательных технологий  | да                                     | нет |
| 28 | Иное (указать)   |  |     |

### **3.3. Примерная методика специализированной экспертизы аккредитуемых программ (не подлежит юридической экспертизе).**

#### **1. Общие положения**

Настоящая методика специализированной экспертизы аккредитуемых программ (далее – методика) базируется на экспертной оценке аккредитуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования со стороны представителей различных целевых групп на основании предложенных критериев. Методика позволяет подготавливать выводы о качестве программ и формировать рекомендации по доработке программ и УМК.

#### **2. Понятийный аппарат**

**Оценка качества образования** - полифункциональная и многопозиционная деятельность, направленная на принятие управленческими структурами решений по объекту управления, каковым в данном случае является основная образовательная программа.

**Программа профессионального образования (образовательная профессиональная программа)** - 1) специально организованный целенаправленный процесс по достижению заданных результатов профессионального образования (обучения, подготовки) определенного уровня и направленности; 2) комплекс (комплект) документов, определяющих содержание и организацию этого процесса. Образовательные профессиональные программы делятся на основные и дополнительные.

**Основная профессиональная образовательная программа** - 1) специально организованный целенаправленный процесс по достижению результатов, заданных федеральным государственным образовательным стандартом профессионального образования с учетом типа и вида образовательного учреждения и потребностей обучающихся; 2) совокупность учебно-методической документации, включающая в себя учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки

обучающихся, а также программы учебной и производственной практик, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии (**ст. 9 Закона РФ «Об образовании»**). Основные профессиональные образовательные программы направлены на решение задач последовательного повышения профессионального и общеобразовательного уровней, подготовку специалистов соответствующей квалификации (**ст. 9 закона РФ "Об образовании"**).

**Профессиональный модуль** - часть программы профессионального образования (обучения), предусматривающая подготовку обучающихся к осуществлению определенной совокупности трудовых функций, имеющих самостоятельное значение для трудового процесса. Может быть частью основной профессиональной образовательной программы или самостоятельной программой.

**Программа профессионального модуля** - документ, определяющий результаты обучения, критерии, способы и формы их оценки, а также содержание обучения и требования к условиям реализации профессионального модуля.

**Раздел профессионального модуля (учебный модуль)** - часть программы профессионального модуля, которая характеризуется логической завершенностью и направлена на освоение одной или нескольких профессиональных компетенций.

**Результаты профессионального обучения (подготовки)** - общие и профессиональные компетенции, соответствующие определенному уровню образования и квалификации.

**Контроль результатов обучения** - процесс сопоставления достигнутых результатов обучения с заданными в целях обеспечения качества подготовки обучающихся.

**Оценка результатов обучения** - процедура определения соответствия индивидуальных образовательных достижений обучающихся и выпускников

профессионального образования требованиям потребителей образовательных услуг.

**Компетенция** - способность применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности, способность выполнять трудовые действия в соответствии с установленными требованиями к их выполнению.

**Общая компетенция** - способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

**Профессиональная компетенция** - способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности

**Когнитивные компетенции** – 1) компоненты профессиональной компетентности, учитывающие осознанную совокупность интеллектуального поведения специалиста (способность к принятию решений; анализу, синтезу, классификации, обобщению и передаче информации в процессе профессиональной деятельности); 2) система профессиональных знаний специалиста

**Методика (экспертизы)** - совокупность способов целесообразного проведения какой-либо работы (экспертизы)

**Эксперт** – 1) лицо, обладающее официальным статусом и имеющее необходимую компетентность для выполнения экспертных работ; 2) квалифицированный специалист в определенной области, привлекаемый для исследования, консультирования, выработки суждений, заключений, предложений, проведения экспертизы.

### **3. Формирование группы экспертов**

В качестве экспертов, проводящих анализ аккредитуемой программы, должны быть приглашены:

- специалисты по оценке образовательных программ;

- представители промышленности/работодателей - практические работники и специалисты отрасли, реальная практика которых получила признание и распространение;

В квалиметрии существуют различные, не противоречащие друг другу подходы к отбору экспертов. На практике используются, как минимум, четыре метода отбора экспертов:

- на основании самооценки;
- на основании результатов прошлой экспертной деятельности;
- на основании определения компетентности;
- на основании оценки группой каждого специалиста-кандидата.

Критерии отбора экспертов, проводящих анализ, являются элементами двух наборов. Это набор «требования к эксперту» и набор «качества человека». В первом случае, речь идет о требованиях к позиции или роли «эксперт», во втором — о качествах конкретного человека, кандидата на эту роль. Можно опираться на набор из 4-х критериев.

- Работоспособен в коллективной работе в отсутствие заданных нормативов действия;

- Легитимен, общественно признан как профессионал в своей области;

- Участвуя в коммуникации, строит общее видение проблемы, ситуации, задачи и определяет пути ее решения;

- Может донести полученные экспертами выводы до заинтересованных сторон, публично и/или письменно.

Приведенные критерии предлагаются как базовые. Эксперт может быть выбран по одному из них, как основному, значимому для проведения работ. В случае недостаточности полученного списка экспертов, матрица позволяет дополнить список критериев необходимыми и усилить состав экспертов.

Для формирования экспертной группы необходимо осуществить следующие действия:

1. Сформулировать задачи для работы экспертной группы;
2. Определить полномочия группы экспертов и ее ответственность;

3. Указать результаты работы экспертной группы и сроки их предоставления организаторам оценки;
4. Решить вопросы оформления отношений с экспертами и оплаты работ;
5. Определить критерии подбора экспертов, с учетом специфики проведения оценки итогов апробации программ;
6. Разработать процедуру подбора экспертов по критериям;
7. Осуществить подбор экспертов согласно процедуре;
8. Сформировать состав экспертной группы;
9. Назначить руководителя экспертной группы;
10. Спланировать и провести организационную подготовку экспертной группы;
11. Провести обучение экспертов по решению поставленных задач.

Список экспертов, привлекаемых к анализу и экспертизе, утверждается руководителем аккредитационного центра (председателем комиссии по аккредитации). Персональный состав группы экспертов и распределение материалов для проведения экспертизы должны гарантировать отсутствие конфликта интересов.

### **3. Критерии и показатели экспертизы**

Качество аккредитуемой программы на этапе специализированной экспертизы оценивается при помощи следующих критериев:

- Соответствие программы заявленному статусу
- Соответствие структуры программы установленным требованиям
- Внутренняя согласованность элементов программы
- Качество модульной структуры программы
- Полнота УМК
- Способность программы обеспечить высокую профессиональную готовность специалиста
- Гибкость программы, ее способность к изменениям и согласованиям



- Запланированная обеспеченность ресурсами
- Обоснованность расчетов на реализацию программы
- Качество системы контроля образовательных результатов

| №  | Критерий  | Показатель   | Вес в баллах   |
|--|---|--|--|
| 1  | Соответствие программы заявленному статусу                                    | Соответствие программы требованиям ФГОС НПО (СПО)  | 2  |
| 2  | Соответствие структуры программы установленным требованиям - наличие разделов | Концепция (обоснование) программы (цель программы, ожидаемые результаты освоения, учебный план, целевая группа, перечень дисциплин, междисциплинарных курсов и профессиональных модулей программы, организация обучения, организационная структура, формы и методы преподавания) | 2  |
|  |   | Спецификация программы (таблица знаний, умений, компетенций, модули/курсы – компоненты оценки)   | 2  |
|  |   | Программы дисциплин, междисциплинарных курсов и профессиональных модулей, составляющих программу (аннотации модулей и курсов, состав УМК)  | 2  |
|  |   | Требования к инфраструктуре (требования к материально-технической базе, к кадровому обеспечению)   | 2  |
|  |   | Инструменты оценки результатов (оценочные листы основных форм аттестации обучающихся, задания (вопросы) к экзамену/ итоговой работе/курсовой работе/дипломной работе/выпускной квалификационной работе)  | 2  |
|  |   | Расчеты стоимости реализации программы   | 1  |
|  |   | Внутренняя согласованность элементов программы   | Обоснованность и логическое соответствие между собой цели, условий и способов оценки образовательных результатов |
| 3  | Внутренняя согласованность элементов программы                                | Наличие четко сформулированных и документированных результатов обучения, согласующихся с целями программы  | 2  |
|  |   | Адекватность выбранных форм и методов обучения намеченным образовательным результатам  | 2  |
|  |   | Соответствие содержания программы заявленным целям и задачам   | 2  |
|  |   | 4  | Качество модульной структуры программы   |
| Целостность модульных единиц в составе программы - соответствие образовательного результата каждого модуля конкретной компетенции, | 2   |  |  |

| № | Критерий   | Показатель  | Вес в баллах |
|---|--|---|--------------|
|   |  | формируемой при комплексном освоении определенного набора умений и знаний   |              |
|   |  | Автономность каждой модульной единицы - отсутствие пересечений образовательных результатов различных модулей между собой  | 2            |
|   |  | Дифференциация модульных единиц – наличие разбивки учебных модулей на «когнитивные/ теоретические» и «прикладные/ практические»   | 2            |
|   |  | Наличие учебных модулей, позволяющих получить (дополнить) необходимые теоретические знания по направлению, которые соответствуют цели обучения  | 2            |
|   |  | Наличие учебных модулей, позволяющих получить необходимые знания и умения в постановке и решении профессиональных задач, которые соответствуют квалификационным требованиям (профессиональным стандартам) и цели обучения | 2            |
| 5 | Полнота УМК – наличие в составе:   | Тематических планов   | 2            |
|   |  | Планов практических занятий; учебной практики   | 2            |
|   |  | Системы контроля уровня освоения: тесты, задачи, вопросы, задания на самостоятельную работу   | 2            |
|   |  | Контрольно-измерительных материалов по оценке компетенций   | 2            |
|   |  | Материалов для входного тестирования  | 2            |
|   |  | Списков примерных тем курсовых/ выпускных квалификационных/ дипломных работ   | 2            |
|   |  | Списков источников информационного сопровождения (ссылки на обучающие программы, тренажеры, библиотечные ресурсы)   | 2            |
|   |  | Опорных конспектов с контрольными вопросами   | 2            |
|   |  | Методических указаний по изучению дисциплин, курсов и модулей   | 2            |
| 6 | Способность программы обеспечить высокую профессиональную готовность специалиста | Сбалансированность теории и практики  | 2            |
|   |  | Достижимость заявленных образовательных результатов   | 2            |
|   |  | Наличие в качестве образовательных результатов квалификационных требований к конкретным профессиям или должностям   | 2            |
|   |  | Отражение в содержании программы соответствия данным квалификационным требованиям к профессиям и должностям (профессиональным стандартам, при их наличии).  | 2            |
|   |  | Запланированное освоение в процессе практического обучения эффективных производственных технологий, создающих условия для существенного повышения производительности труда  | 2            |

| № | Критерий   | Показатель  | Вес в баллах |
|---|--|---|--------------|
|   |  | Запланированное применение в процессе обучения эффективных образовательных технологий (проектное управление; модульные технологии обучения, основанные на компетенциях; имитационные технологии обучения; практикумы на компьютерном тренажере/полигоне; исследовательские, проектные, интерактивные методы, проблемное обучение; технология учебно-тренировочных фирм; сочетание научно-исследовательской деятельности с учебной и практической работой) | 2            |
|   |  | Достаточный уровень запланированного обеспечения программы кадровыми, материально-техническими и информационными ресурсами для формирования заявленных результатов освоения - профессиональных компетенций  | 2            |
| 7 | <b>Гибкость программы, ее способность к изменениям и согласованиям</b> | Наличие и эффективность инструментов самооценки   | 2            |
|   |  | Наличие механизма, обеспечивающего непрерывный контроль выполнения учебного плана и обратную связь для его совершенствования  | 2            |
|   |  | Наличие, уровень и полнота методических рекомендаций для обучающихся  | 2            |
|   |  | Наличие корректирующих процедур для учета изменяющихся потребностей заказчика кадров  | 2            |
|   |  | Возможность программы к оперативной модификации в ситуации изменения условий ее реализации  | 2            |
| 8 | <b>Запланированная обеспеченность ресурсами</b>                        | Оценка достаточности ресурса для достижения поставленных целей (инфраструктура, кадры, УМК)   | 2            |
|   |  | Полнота и достаточность материалов, содержащихся в программе для ее реализации преподавателем   | 2            |
|   |  | Соответствие изучаемых профессиональных инструментов (устройств или программных приложений, используемых для решения специфичных для данной специальности задач) требованиям современной профессиональной деятельности  | 2            |
|   |  | Достаточность условий для достижения поставленных целей и получения запланированных результатов   | 2            |
|   |  | Наличие в перечне рекомендуемой литературы источников, опубликованных не ранее 2000 года, в том числе ссылок на электронные образовательные ресурсы   | 2            |
| 9 | <b>Обоснованность расчетов на реализацию программы</b>                 | Обоснованность расчетов стоимости программы   | 1            |
|   |  | Инвестиционная привлекательность программы и ее способность быть эффективной на рынке   | 2            |

| №  | Критерий  | Показатель   | Вес в баллах |
|----|---|--|--------------|
| 10 | Качество системы контроля образовательных результатов | Направленность методов оценки на создание условий для демонстрации компетенций, их проявления в действии   | 2            |
|    |   | Обоснованность применяемых методов оценки компетенций  | 2            |
|    |   | Запланированное применение входного контроля, позволяющего определять исходный уровень подготовки обучающегося по направлению обучения, распределенного промежуточного (по модулям) и итогового контроля | 2            |
|    |   | Понятность и открытость перечней вопросов (заданий) для подготовки ко всем итоговым контрольным мероприятиям   | 2            |
|    |   | Соответствие видов оценки поставленным задачам и специфике изучаемых дисциплин/курсов/модулей  | 2            |
|    |   | Соответствие диагностических средств для оценки компетенций применяемым методам оценки   | 2            |
|    |   | <b>Итого</b>   | <b>100</b>   |

#### 4. Порядок работы экспертов

Предлагается следующая последовательность организационных механизмов и процедур экспертизы после завершения апробации программ, обеспечивающая выполнение всех основных принципов ее проведения.

Форма экспертного заключения предполагает индивидуальную независимую работу эксперта по ее заполнению. Форма содержит полный перечень показателей. Не допускается принятие экспертных решений не на основании соотнесения экспертного мнения с вариантами экспертных оценок, а на основании сравнения разных программ между собой; не допускается при принятии решения по конкретному показателю принимать во внимание принятое решение по другому, непосредственно не связанному с данным, показателю.

Исправления в экспертном заключении также не допускаются.

Эксперты оценивают полученные материалы по соответствующим критериям, выполняют необходимые экспертные действия, заполняют экспертные заключения и передают заполненные и подписанные экспертные заключения руководителю ресурсного центра. Факт передачи заполненных

экспертных заключений фиксируется в соответствующем акте (протоколе) и заверяется экспертом. Исправления в экспертных заключениях не допускаются.

Эксперты несут персональную ответственность за конфиденциальность полученной информации, правильность выполнения экспертных действий и экспертные оценки.

### 3.4. Рекомендуемые критерии аудита качества реализации аккредитуемой образовательной программы (не подлежит юридической экспертизе).

Аудит качества аккредитуемой программы осуществляется на этапе выездного обследования на основе критериев:

- Качество условий реализации программы
- Качество и удовлетворенность подготовкой выпускников по программе

Критерий «Качество условий реализации программы» оценивается при помощи следующих характеристик:

- Уровень профессионализма преподавательских кадров
- Уровень материально-технического обеспечения
- Уровень дидактического и организационно-методического обеспечения деятельности преподавателей и обучающихся

| № | Характеристика                                    | Показатель   | Вес в баллах |
|---|---|--|--------------|
| 1 | Уровень профессионализма преподавательских кадров | наличие специалистов во всех областях знаний, охватываемых образовательной программой  | 5            |
|   |   | наличие преподавателей по программе, имеющих опыт работы в соответствующей отрасли промышленности  | 5            |
|   |   | число преподавателей, имеющих ученую степень кандидатов и докторов наук, составляющее не менее 60% от общего числа ППС, участвующего в реализации образовательной программы  | 5            |
|   |   | наличие системы систематического повышения квалификации преподавателей путем получения дополнительного образования и стажировок  | 5            |
|   |   | участие преподавателей в профессиональных обществах, получение ими стипендий и грантов, членство в профессиональных и научных ассоциациях, редактирование научных журналов   | 5            |
|   |   | наличие положительных отзывов со стороны обучающихся и выпускников о качестве работы преподавателей  | 5            |
|   |   | наличие не менее двух публикаций в год на каждого преподавателя (наличие релевантных публикаций в научных журналах, монографиях и учебников, подготовленных преподавателями) | 5            |
|   |   | знание и умение обосновывать каждым  | 5            |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|   |  | преподавателем роли преподаваемой дисциплины (курса, модуля) в формировании компетенций специалиста, ее места в учебном плане, взаимосвязи с предшествующими, смежными и последующими дисциплинами (курсами, модулями)  |   |
| 2 | Уровень материально-технического обеспечения | наличие собственной необходимой учебно-материальной базы, обеспечивающей проведение теоретического и практического обучения, лабораторных практикумов, предоставляющей возможность для самостоятельной учебной и исследовательской работы обучающихся, а также обеспечивающей организацию промежуточного и итогового контроля, предусмотренных программой | 3 |
|   |  | соответствие показателей материального обеспечения программы уровню выше лицензионного  | 3 |
|   |  | современность и адекватность целям программы аудиторий, лабораторий и их оснащения, баз учебной/производственной практики   | 3 |
|   |  | наличие договоров с предприятиями, учреждениями, или организациями, в соответствии с которыми указанные предприятия, учреждения или организации предоставляют места для прохождения практики обучающихся по программе   | 3 |
|   |  | наличие соглашений с предприятиями, учреждениями, или организациями о совместном использовании дорогостоящего и уникального оборудования в рамках программы   | 3 |
|   |  | наличие доступа преподавателей и обучающихся по программе к современному технологическому оборудованию, к иным учебно-производственным ресурсам (в том числе внешним)   | 5 |
|   |  | адекватность информационного обеспечения целям программы  | 3 |
|   |  | обеспеченность обучающихся по программе учебными местами, оборудованными персональными компьютерами, связанными в локальную сеть, и имеющих доступ к сети Интернет  | 3 |
|   |  | обеспеченность обучающихся по программе современными стационарными и мобильными средствами обучения   | 3 |
|   |  | наличие в библиотеке всех необходимых для обучения по программе материалов: учебной, технической, справочной и общей литературы, различных периодических изданий  | 3 |
|   |  | наличие электронных библиотек, доступных через локальную сеть   | 3 |

|              |  |   |            |
|--------------|--|---|------------|
|              |  | обеспеченность свободным доступом обучающихся и преподавателей к информационным ресурсам  | <b>5</b>   |
| <b>3</b>     | <b>Уровень дидактического и организационно-методического обеспечения деятельности преподавателей и обучающихся</b> | обеспеченность обучающихся по программе учебной и учебно-методической литературой, указанной в программе, в качестве основной и дополнительной                    | <b>5</b>   |
|              |  | адекватность учебной и учебно-методической литературы, указанной в программе, запланированным образовательным результатам   | <b>5</b>   |
|              |  | обеспечение доступа обучающихся по программе к справочной, научной литературе, в том числе, монографической, периодическим научным изданиям по профилю подготовки | <b>5</b>   |
|              |  | наличие информационных баз данных, в том числе библиографических, по профилю подготовки   | <b>5</b>   |
| <b>Итого</b> |  |   | <b>100</b> |

Критерий «Качество и удовлетворенность подготовкой выпускников по программе» оценивается при помощи следующих характеристик:

- Показатели итогов промежуточного и итогового контроля результатов освоения программы обучающимися/студентами
- Удовлетворенность качеством программы и ее реализации со стороны работодателей
- Удовлетворенность качеством программы и ее реализации со стороны выпускников
- Удовлетворенность качеством реализации программы со стороны преподавателей

| <b>№</b> | <b>Характеристика</b>   | <b>Показатель</b>  | <b>Вес в баллах</b> |
|----------|---|--|---------------------|
| <b>1</b> | <b>Показатели итогов промежуточного и итогового контроля результатов освоения программы обучающимися/студентами</b> | Доля обучающихся, успешно прошедших выборочный промежуточный контроль по программе, превышающая 70%  | <b>15</b>           |
|          |   | Доля выпускников, успешно прошедших итоговую аттестацию по программе, превышающая 70%  | <b>2</b>            |
|          |   | Соответствие значения среднего балла (при переводе в пятибалльную интервальную шкалу) выпускников по программе величине, превышающей 4 балла | <b>3</b>            |
| <b>2</b> | <b>Удовлетворенность качеством программы и ее реализации со стороны работодателей</b>                               | способность выпускников по программе правильно и в полном объеме выполнять демонстрируемые трудовые действия в соответствии с                | <b>15</b>           |



|   |   |   |           |
|---|---|---|-----------|
|   |   | требованиями к ним, заявленными в качестве результатов освоения программы - компетенций специалистов  |           |
|   |   | достоверность и адекватность применяемых методов оценки компетенций и измерительных материалов  | 2         |
|   |   | полнота и глубина проявленных выпускниками по программе профессиональных знаний, необходимых для успешного выполнения трудовых действий на рабочем месте                | 5         |
|   |   | полнота проявленных выпускниками по программе профессиональных умений, необходимых для успешного выполнения трудовых действий на рабочем месте                          | 2         |
|   |   | соответствие условий выполнения итоговой аттестации выпускников по программе реальному рабочему месту специалиста, применяемым технологиям, предметам и средствам труда | 2         |
|   |   | удовлетворенность применяемыми технологиями и современным/уникальным учебным и производственным оборудованием   | 2         |
|   |   | удовлетворенность формой реализации модулей программы и их учебных модулей (очной, дистанционной)   | 2         |
|   |   | удовлетворенность уровнем методического обеспечения программы   | 2         |
|   |   | удовлетворенность информационным обеспечением реализации программы  | 2         |
|   |   | удовлетворенность составом преподавателей и уровнем преподавания по программе   | 2         |
|   |   | удовлетворенность действующей в образовательной организации инфраструктурой реализации программы  | 2         |
|   |   | удовлетворенность результатами реализации программы, решающими одну из проблем подготовки кадров для нужд предприятия   | 2         |
| 3 | <b>Удовлетворенность качеством программы и ее реализации со стороны выпускников</b> | обучение по программе позволило достигнуть соответствия занимаемой должности и квалификационному уровню   | <b>30</b> |
|   |   | обучение по программе позволило занять должность с более высоким квалификационным уровнем по сравнению с выпускниками других образовательных организаций                |           |
|   |   | обучение по программе позволило освоить смежные профессии (специальности)   |           |
|   |   | обучение по программе позволило приобрести дополнительные (надпрофессиональные) компетенции   |           |

|              |   |   |            |
|--------------|---|---|------------|
|              |   | обучение по программе позволило трудоустроиться на предприятии  |            |
|              |   | обучение по программе позволило приобрести основные компетенции, необходимые для будущей профессиональной деятельности  |            |
| <b>4</b>     | <b>Удовлетворенность качеством реализации программы со стороны преподавателей</b> | реализация программы способствовало повышению профессионального педагогического уровня преподавателей, освоению применения ими новых образовательных технологий | <b>10</b>  |
|              |   | реализация программы повысило рабочую нагрузку преподавателей при снижении аудиторной нагрузки  |            |
|              |   | реализация программы повысило фонд оплаты труда преподавателей, занятых в реализации программы  |            |
|              |   | реализация программы повысила престиж труда преподавателей  |            |
|              |   | реализация программы заложила основу проектирования и осуществления перспективных образовательных проектов  |            |
| <b>Итого</b> |   |   | <b>100</b> |

## АНКЕТА

*Заполняется представителями работодателей, участвовавшими в итоговой аттестации по программе*

| №        | Утверждение  | Выберите вариант |     |
|----------|--|------------------|-----|
|          |  | да               | нет |
| <b>1</b> | способность выпускников по программе правильно и в полном объеме выполнять демонстрируемые трудовые действия в соответствии с требованиями к ним, заявленными в качестве результатов освоения программы - компетенций специалистов | да               | нет |
| <b>2</b> | достоверность и адекватность применяемых методов оценки компетенций и измерительных материалов   | да               | нет |
| <b>3</b> | полнота и глубина проявленных выпускниками по программе профессиональных знаний, необходимых для успешного выполнения трудовых действий на рабочем месте   | да               | нет |
| <b>4</b> | полнота проявленных выпускниками по программе профессиональных умений, необходимых для успешного выполнения трудовых действий на рабочем месте   | да               | нет |
| <b>5</b> | соответствие условий выполнения итоговой аттестации выпускников по программе реальному рабочему месту специалиста, применяемым технологиям, предметам и средствам труда  | да               | нет |
| <b>6</b> | Реализация программы решила одну из проблем подготовки кадров для нужд предприятия   | да               | нет |
| <b>7</b> | Иное (указать)   | да               | нет |

Краткий комментарий (рекомендации)

---

---

---

---

Представитель

работодателя

---

(должность, наименование организации)

(\_\_\_\_\_)

подпись

ФИО

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_г.

### АНКЕТА

*Заполняется выпускником (обучившимся) по программе*

| №  | Утверждение   | Выберите вариант |     |
|----|---|------------------|-----|
| 1  | обеспеченность обучающихся по программе учебными местами, оборудованными персональными компьютерами, имеющих доступ к сети Интернет                               | да               | нет |
| 2  | обеспеченность обучающихся по программе современными стационарными и мобильными средствами обучения   | да               | нет |
| 3  | обеспеченность обучающихся по программе учебной и учебно-методической литературой, указанной в учебной программе, в качестве основной и дополнительной            | да               | нет |
| 4  | обеспечение доступа обучающихся по программе к справочной, научной литературе, в том числе, монографической, периодическим научным изданиям по профилю подготовки | да               | нет |
| 5  | обучение по программе позволило достигнуть соответствия занимаемой должности и квалификационному уровню   | да               | нет |
| 6  | обучение по программе позволило занять должность с более высоким квалификационным уровнем по сравнению с выпускниками других образовательных организаций          | да               | нет |
| 7  | обучение по программе позволило освоить смежные профессии (специальности)   | да               | нет |
| 8  | Обучение по программе позволило приобрести дополнительные (надпрофессиональные) компетенции   | да               | нет |
| 9  | Обучение по программе позволило трудоустроиться на предприятии  | да               | нет |
| 10 | Обучение по программе позволило приобрести основные компетенции, необходимые для будущей профессиональной деятельности  | да               | нет |
| 11 | Иное (указать)  | да               | нет |

Краткий комментарий (рекомендации)

---

---

---

---

Выпускник \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

подпись

ФИО

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_г.

## **Приложение 4. Регламент взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний.**

### **1. Общие положения**

Регламент взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в организации и осуществлении сертификации выпускников и персонала компаний предназначен для описания мероприятий бизнес-процесса «Организация и осуществление оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний».

Регламент определяет основное содержание взаимодействия региональных органов управления образованием с межрегиональными и региональными (региональными, межотраслевыми и отраслевыми) объединениями работодателей, организациями работодателей, торгово-промышленными палатами, межотраслевыми (холдинговыми) и отраслевыми компаниями и корпорациями в области:

Содействия в обеспечении взаимодействия государственных образовательных организаций, реализующих программы профессионального образования, с работодателями, корпоративными сетями подготовки рабочих кадров и иными заинтересованными организациями по вопросам организации и осуществления сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний;

Обеспечения на региональном уровне нормативного регулирования взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров по вопросам организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний

Координации на региональном уровне взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров по вопросам организации и

осуществлении сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний

Мониторинга эффективности взаимодействия

## 1.2. Термины и определения

|  |   |
|--|---|
| <b>Бизнес-процесс</b>  | совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определенного продукта или услуги для потребителей   |
| <b>Взаимодействие субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров</b> | обмен ресурсами двух и более организационных единиц и экономических агентов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров. Типы ресурсов: организационные, финансовые, кадровые, интеллектуальные (в том числе, информационные), материально-технические и другие. |
| <b>Регламент</b>   | документ, перечисляющий и описывающий по порядку этапы (шаги), которые должны предпринимать участники выполнения бизнес-процесса.   |
| <b>Сертификация квалификаций</b>   | Процесс, посредством которого центр оценки и сертификации квалификаций подтверждает, что уровень квалификации и компетенции работника соответствуют требованиям профессионального стандарта по области (виду) деятельности (ISO/IEC 17000)  |

## 1.3. Цели и задачи бизнес процесса

Целями бизнес-процесса «Организация и осуществление оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний» при осуществлении взаимодействия региональных органов управления образованием с межрегиональными и региональными (региональными, межотраслевыми и отраслевыми) объединениями работодателей, организациями работодателей, торгово-промышленными палатами, межотраслевыми (холдинговыми) и отраслевыми компаниями и корпорациями выступают:

а) совместное обеспечение признаваемых на региональном и общероссийском рынках труда объективных, достоверных и прозрачных процедур добровольной оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций по программам начального, среднего и дополнительного профессионального образования и персонала компаний;

- б) создание условий для осуществления внешней независимой от провайдера образовательных услуг оценки качества профессионального образования со стороны рынка труда;
- в) обеспечение участия и учет требований работодателей в процедурах подготовки материалов и оценивания профессиональной компетентности работников и выпускников образовательных организаций по программам начального, среднего и дополнительного профессионального образования;
- г) организация взаимодействия государственных образовательных организаций, реализующих программы профессионального образования, с работодателями, корпоративными сетями подготовки рабочих кадров и иными заинтересованными организациями (стейкхолдерами) по ресурсному (нормативно-регламентирующему, организационно-методическому, кадровому, информационному и др.) обеспечению объективных, прозрачных и доступных процедур оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций по программам начального, среднего и дополнительного профессионального образования и работающих граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах.

Задачами бизнес-процесса выступают:

**Вариант 1** – в случае наличия в субъекте Российской Федерации регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций:

- а) организация мониторинга региональных рынков труда в разрезе актуальных и прогнозных профессиональных квалификаций и компетенций рабочих кадров;
- б) разработка профессиональных стандартов в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности;
- в) методическое обеспечение деятельности регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций, в том числе разработка и согласование обеспечивающих процедуры оценки и

сертификации квалификаций организационно-методических документов, методов и критериев оценки и признаваемых работодателями верифицированных оценочных средств;

г) содействие в обеспечении региональным сегментом общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций документов, регламентирующих прозрачные, достоверные и объективные процедуры оценки и сертификации квалификаций, в том числе их согласование, экспертиза и коррекция;

д) мониторинг актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования и периодического обновления их на основе профессиональных стандартов.

**Вариант 2** – в случае отсутствия в субъекте Российской Федерации регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций и отсутствие мероприятий по его созданию в Комплексной программе развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы:

а) формирование и нормативно-регламентирующее обеспечение деятельности регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций, в том числе:

- совместное определение регионального экспертно-методического центра системы оценки и сертификации квалификаций из числа организаций, обладающих опытом работы в сфере развития государственно-частного партнерства в системе профессионального образования, пользующихся положительной деловой репутацией в профессиональном сообществе, в сфере бизнеса; утверждение его задач и плана работы на период формирования регионального сегмента оценки сертификации квалификаций;
- выполнение задач а)-в) Варианта 1;
- разработка и реализация программ обучения экспертов в области оценки и сертификации квалификаций;



- разработка региональным экспертно-методическим центром регламентов и организационно-методических документов в области осуществления деятельности региональных центров оценки и сертификации квалификаций;
- определение сети региональных центров оценки и сертификации квалификаций, утверждение их области деятельности по оценке и сертификации квалификаций в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности;
- инициирование выполнения процедур наделения полномочиями регионального экспертно-методического центра и региональных центров оценки и сертификации квалификаций со стороны общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций;
- формирование регионального сегмента регистра системы оценки и сертификации квалификаций;
- проведение PR-компаний в региональных СМИ о запуске регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций;

б) выполнение задач г) и д) Варианта 1.

### **1.5. Перечень участников и партнеров бизнес-процесса**

1) участники бизнес-процесса – представители государственной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы государства:

- государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – органы управления профессиональным образованием;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

2) партнеры бизнес-процесса – представители корпоративной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы бизнеса:

- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
  - ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
  - подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
  - находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
  - находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
  - подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
  - учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- 3) партнеры бизнес-процесса второго уровня – представители иных заинтересованных структур (стейкхолдеров):
- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
  - региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;
- региональные средства массовой информации.



Рис.1 к Регламенту. Основные субъекты и партнеры взаимодействия в бизнес-процессе сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний

## **2. Порядок реализации бизнес процесса**

### **2.1. Начало реализации бизнес процесса**

Началом реализации бизнес процесса является принятие следующих документов:

- Соглашение между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, и региональным, регионально-отраслевым объединением работодателей, организацией работодателей, компанией, корпорацией, имеющей структурные элементы корпоративной сети подготовки кадров на территории субъекта Российской Федерации, о сотрудничестве по вопросам организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний.
- Соглашение между государственной образовательной организацией профессионального образования субъекта Российской Федерации и предприятием (организацией) о сотрудничестве по вопросам организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний.

### **2.2. Входы бизнес процесса**

#### **2.2.1. Нормативная база**

Нормативную базу для организации взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в организации и осуществлении сертификации выпускников и персонала компаний составляют следующие документы:

- а) Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 1 декабря 2007г. № 307-ФЗ;
- б) Постановление Правительства РФ №130 от 14 февраля 2009г. "О государственной поддержке подготовки кадров и специалистов для

- высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего образования, внедряющих инновационные образовательные программы",
- в) Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»;
  - г) Распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 163-р "О концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы";
  - д) Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1663-р;
  - е) Поручение Правительственной комиссии по высоким технологиям и инновациям, протокол заседания № 6 от 4.08.2009 г., пункт 4 "Организации разработки профессиональных стандартов (квалификационных требований) к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики".
  - ж) Поручения Правительства РФ от 25.05.2005 г. АЖП 44-2534 и Поручения Президента РФ о разработке профессиональных стандартов, повышения качества профессионального образования и обеспечения его соответствия запросам рынка труда (Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию 25.10.2005 г., утвержденный 10.12.2005 г.);
  - з) Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. №1662 -р "Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.";

- и) Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61;
- к) Целевая ведомственная программа "Повышение эффективности отраслевых систем подготовки кадров и повышения квалификации руководящих сотрудников и специалистов в высокотехнологичных секторах промышленности", утвержденная приказом Министра промышленности и торговли Российской Федерации № 252 от 10.04.2009 г.;
- л) Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования, утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей № АФ - 318/03 от 31.07. 2009 года;
- м) Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей № АФ-317/03 от 31.07. 2009 года;
- н) Приказ Минобрнауки России № 356 от 28.09.2009г. "О перечне специальностей среднего профессионального образования, по которым в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования могут проводиться дополнительные испытания творческой и (или) профессиональной направленности";
- о) Порядок оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», утвержденный решением Общественно-

- государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.);
- п) Порядок конкурсного отбора организаций для наделения полномочиями экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденный решением Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.);
- р) Порядок наделения организации полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденный решением Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.);
- с) Типовая конкурсная документация для проведения открытого публичного конкурса по отбору организации для наделения полномочиями экспертно-методических центров утвержденная решением Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 3 от 12 апреля 2011 г.);
- т) Типовой договор на выполнение функций центра оценки и сертификации квалификаций, утвержденный решением Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 3 от 12 апреля 2011 г.);
- у) Закон субъекта Российской Федерации об утверждении региональной комплексной программы развития профессионального образования на 2011 – 2015 годы;



ф) Комплексная программа развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы.

### **2.2.2. Ресурсное обеспечение**

Бизнес процесс обеспечивается следующими видами ресурсов:

а) информационные ресурсы

- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;
- специализированные обучающие и технологические программные продукты находящихся на территории субъекта Российской Федерации корпоративных университетов, тренинговых центров, центров подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- описания требований к рабочим местам, должностные и технологические инструкции, компетентностные модели, предоставляемые в целях разработки профессиональных стандартов, методов и средств оценки квалификаций корпоративными сетями подготовки рабочих кадров;
- прогнозные потребности в рабочих кадрах предприятий, находящихся на территории субъекта Российской Федерации

б) кадровые ресурсы

- эксперты-респонденты при разработке профессиональных стандартов из числа представителей предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- эксперты-методисты и эксперты-интервьюеры при разработке профессиональных стандартов из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- эксперты по разработке процедур оценки и сертификации квалификаций из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

- эксперты по разработке процедур оценки и сертификации квалификаций из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
  - эксперты по разработке методов и средств оценки квалификаций из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров и предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
  - эксперты по разработке методов и средств оценки квалификаций из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
  - эксперты по оценке и сертификации квалификаций из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;
  - преподаватели, наставники (коучи), тренеры и методисты, занятые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;
  - преподаватели, мастера производственного обучения и методисты, занятые в государственной сети подготовки рабочих кадров;
  - специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;
  - специалисты по разработке информационных баз данных из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- в) материально-технические ресурсы
- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
  - учебное ИКТ-насыщенное оборудование (для целей подготовки экспертов) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

- учебно-производственные площадки (мастерские, полигоны) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;
- учебно-производственные площадки учебно-производственных центров предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- оборудование и материалы (предметы и средства труда) учебно-производственных центров предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации
- учебно-производственное и лабораторное оборудование региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

г) методические ресурсы

- профессиональные стандарты;
- методы разработки и верификации оценочных средств, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- образовательные технологии (для целей подготовки экспертов), применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- методология проектирования образовательных программ (для целей подготовки экспертов), основанная на модульно-компетентностном подходе, применяемая в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- методы оценки компетенций, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- методы оценки компетенций, применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;
- компетентностно ориентированные оценочные средства для проведения квалификационных экзаменов, используемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

- компетентностно ориентированные оценочные средства для контроля образовательных результатов основных и дополнительных образовательных программ, используемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- методики расчета стоимости услуг при оценке компетенций, применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

#### д) финансовые ресурсы

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал центров оценки и сертификации квалификаций со стороны предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- учредительские и иные взносы в стартовый капитал центров оценки и сертификации квалификаций со стороны образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- учредительские и иные взносы в стартовый капитал центров оценки и сертификации квалификаций со стороны заинтересованных структур (стейкхолдеров) бизнес-процесса;
- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- целевое (программное) финансирование из средств работодателей;
- оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств выпускников образовательных организаций и персонала компаний.

## **2.3. Выходы бизнес процесса**

### **2.3.1. Результаты и эффекты**

а) сформированный сегмент общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций:

- созданный в форме структурного подразделения некоммерческой организации региональный экспертно-методический центр, осуществляющий методическое обеспечение процедур оценки и сертификации квалификаций и подготовку экспертов в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности;
- созданные в форме автономных некоммерческих организаций и прошедшие процедуры наделения полномочиями центры оценки и сертификации квалификаций, осуществляющие процедуры оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний;
- сформированный региональный сегмент регистра системы оценки и сертификации квалификаций представляющий собой информационную систему, сформированную на основе взаимосвязанной совокупности распределенных систем обработки и передачи данных по оценке и сертификации квалификаций, средств и систем телекоммуникаций экспертно-методического центра и центров оценки и сертификации квалификаций, обеспечивающую пользователям дистанционный доступ к ее ресурсам и коллективное их использование;

б) реализуемые процедуры оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний:

- проведение оценки квалификации;
- сертификация квалификаций, выдача сертификатов, публикация информации о выданных сертификатах;
- приостановление, прекращение или продление действия выданных сертификатов;
- подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов;
- решение апелляционных вопросов;

- предоставление необходимой информации и оказание консультационных услуг заинтересованным гражданам и организациям в пределах своей компетенции;

в) осуществляемая совместная деятельность по обеспечению качества трудовых ресурсов на основе бизнес-процесса:

- принятие активного участия в определении реализации региональной политики в области обеспечения качества рабочей силы и независимой оценки качества профессионального образования;

- мониторинг регионального рынка труда в разрезе актуальных и прогнозных профессиональных квалификаций и компетенций рабочих кадров;

- мониторинг актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки и периодическое обновление их на основе профессиональных стандартов;

- разработка, согласование, экспертиза и коррекция документов, регламентирующих прозрачные, достоверные и объективные процедуры оценки и сертификации квалификаций, методов и критериев оценки компетенций, оценочных средств;

г) общие (сетевые) эффекты:

- формирование единой стратегии и процедур в области организации и осуществления оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний;

- формирование единого информационного пространства для реализации взаимодействия на региональном уровне государственной и корпоративных сетей подготовки рабочих кадров в вопросах оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний;

- обеспечение признаваемых на региональном и общероссийском рынках труда объективных, достоверных и прозрачных процедур добровольной оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний;

- осуществление внешней независимой от провайдера образовательных услуг оценки качества профессионального образования со стороны независимых авторитетных оценщиков, уполномоченных профессиональным сообществом;

д) эффекты для государственной (региональной) сети подготовки рабочих кадров:

- обеспечение участия и учет требований работодателей в процедурах подготовки материалов и оценивания профессиональной компетентности работников и выпускников образовательных организаций по программам начального, среднего и дополнительного профессионального образования;

- рост привлекательности образовательных организаций в связи с успешным развитием профессиональной карьеры их выпускников;

- рост числа выпускников, работающих по специальности;

- стабильность регионального заказа на подготовку рабочих кадров;

е) эффекты для корпоративных сетей подготовки рабочих кадров:

- обеспечение потребностей в надежных и валидных оценочных средствах для комплексной оценки квалификаций персонала в целях его подбора и аттестации на основе признаваемых в соответствующей отрасли профессиональных стандартах;

- достижение динамического баланса между спросом на квалифицированные рабочие кадры и предложением на подготовку рабочих кадров со стороны региональной системы профессионального образования;

- снижение затрат на воспроизводство квалифицированного персонала компаний и на доводку трудоустроившихся выпускников образовательных организаций;

- обеспечение планового заполнения рабочих мест квалифицированными рабочими кадрами и эффективного использования технологического оборудования;
- формирование и трансляция единой корпоративной культуры.

### **2.3.2. Продукты и услуги**

- документированные в профессиональных стандартах, описаниях методов, в составе оценочных средств и в качестве результатов образовательных программ актуальные требования к квалификациям выпускников образовательных организаций и работников компаний;
- подготовленные эксперты по оценке и сертификации квалификаций;
- оказанные услуги по оценке и сертификации квалификаций;
- оказанные консультационные, образовательные и экспертные услуги;
- сертифицированные выпускники образовательных организаций и работники компаний;
- сформированные информационные базы данных, находящиеся в коллективном доступе.

### **2.3.2. Документы**

- профессиональные стандарты в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности;
- признаваемые профессиональными сообществами методы и критерии оценки компетенций, верифицированные оценочные средства;
- регламенты и организационно-методические документы в области осуществления деятельности региональных центров оценки и сертификации квалификаций;
- организационно-методические документы, обеспечивающие процедуры оценки и сертификации квалификаций;
- программы обучения экспертов в области оценки и сертификации квалификаций;



- квалификационные сертификаты.

### **3. Структура бизнес процесса и порядок взаимодействия участников и партнеров**

Структура бизнес процесса представлена на блок-схеме (Рис.1).

Бизнес-процесс представляет собой последовательность взаимосвязанных мероприятий №№ 3.1 – 3.13:

**3.1. Мероприятие:** Заключение соглашения о сотрудничестве по вопросам организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний.

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

#### **Партнеры:**

- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

#### **Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

#### **Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и утверждение документа.

**Результат (продукт, документ):** Соглашение (соглашения) между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, и региональным, регионально-отраслевым объединением работодателей, организацией работодателей, компанией, корпорацией, имеющей структурные элементы корпоративной сети подготовки кадров на территории субъекта Российской Федерации, о сотрудничестве по вопросам организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний.

**Условия (ограничения):** нет

**3.2. Мероприятие:** Заключение соглашения о сотрудничестве по вопросам организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний.

**Участники:**

- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

**Партнеры:**

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;

**Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и утверждение документа.

**Результат (продукт, документ):** Соглашение (соглашения) между государственной образовательной организацией профессионального образования субъекта Российской Федерации и предприятием (организацией) о сотрудничестве по вопросам организации и осуществлению сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний.

**Условия (ограничения):** нет

**3.3. Мероприятие:** Определение регионального экспертно-методического центра системы оценки и сертификации квалификаций из числа организаций, обладающих опытом работы в сфере развития государственно-частного партнерства в системе профессионального образования, пользующихся положительной деловой репутацией в профессиональном сообществе, в сфере бизнеса; утверждение его задач и плана работы на период формирования регионального сегмента оценки сертификации квалификаций

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

**Партнеры:**

- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

**Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

**Действия:**

- информационный обмен;
- разработка критериев отбора;

- проведение отбора;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и согласование документа.

**Результат (продукт, документ):**

- созданный в форме структурного подразделения некоммерческой организации региональный экспертно-методический центр, осуществляющий методическое обеспечение процедур оценки и сертификации квалификаций и подготовку экспертов в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности;
- положение о региональном экспертно-методическом центре системы оценки и сертификации квалификаций.

**Условия (ограничения):** отсутствие в субъекте Российской Федерации регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций и отсутствие мероприятий по его созданию в Комплексной программе развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы

**3.4. Мероприятие:** Организация мониторинга регионального рынка труда в разрезе актуальных и прогнозных профессиональных квалификаций и компетенций рабочих кадров

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;

**Партнеры:**

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;

- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

#### **Стейкхолдеры:**

- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;

#### **Действия:**

- формирование организационно-методических документов для организации мониторинга;
- разработка и согласование документов с партнерами;
- проведение подготовительного и полевого этапов мониторинга;
- формирование массива данных;
- обработка и интерпретация результатов.

#### **Ресурсы:**

- информация о прогнозных потребностях в рабочих кадрах предприятий, находящихся на территории субъекта Российской Федерации;
- описания требований к рабочим местам, должностные и технологические инструкции, компетентностные модели, предоставляемые корпоративными сетями подготовки рабочих кадров;

- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации.

**Результат (продукт, документ):**

- приказ государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере профессионального образования, о проведении мониторинга регионального рынка труда в разрезе актуальных и прогнозных профессиональных квалификаций и компетенций рабочих кадров по областям (видам) профессиональной деятельности региональными ресурсными центрами профессионального образования;
- положение о мониторинге регионального рынка труда в разрезе актуальных и прогнозных профессиональных квалификаций и компетенций рабочих кадров в области (виде) профессиональной деятельности;
- регламент мониторинга в области (виде) профессиональной деятельности;
- инструментарий мониторинга (анкеты, опросные листы, сводные таблицы);
- массив данных о прогнозных потребностях регионального рынка труда в профессиональных квалификациях рабочих кадров.

**Условия (ограничения):** отсутствие профессиональных стандартов и разработанных оценочных средств для проведения квалификационных испытаний по отдельным областям (видам) профессиональной деятельности

**3.5. Мероприятие:** Разработка (корпоративных) профессиональных стандартов в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

**Партнеры:**

- (3.3.) экспертно-методический центр региональной системы оценки и сертификации квалификаций;
- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;



- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, региональные агентства развития квалификаций;

#### **Действия:**

- формирование совместных экспертных групп по разработке профессиональных (корпоративных) стандартов;
- работа экспертных групп в соответствии с методиками разработки профессиональных стандартов, утвержденных РСПП/ экспертным клубом Минпромторга России/ НИИ Роструда;
- информационный обмен;
- принятие совместных решений;
- разработка, экспертиза и согласование документов.

#### **Ресурсы:**

- (3.4.) массив данных о прогнозных потребностях регионального рынка труда в профессиональных квалификациях рабочих кадров;
- описания требований к рабочим местам, должностные и технологические инструкции, компетентностные модели, предоставляемые корпоративными сетями подготовки рабочих кадров;
- эксперты-респонденты при разработке профессиональных стандартов из числа представителей предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- эксперты-методисты и эксперты-интервьюеры при разработке профессиональных стандартов из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;

- целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

**Результат (продукт, документ):**

- договоры гражданско-правового характера об услугах по разработке профессиональных стандартов;
- рабочие (экспертные) группы по разработке профессиональных стандартов;
- профессиональные (корпоративные) стандарты в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности;
- документированные в профессиональных (корпоративных) стандартах актуальные требования к квалификациям выпускников образовательных организаций и работников компаний.

**Условия (ограничения):** отсутствие профессиональных стандартов по отдельным областям (видам) профессиональной деятельности

**3.6. Мероприятие:** Разработка (коррекция) и согласование обеспечивающих процедуры оценки и сертификации квалификаций организационно-методических документов

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

**Партнеры:**

- (3.3.) экспертно-методический центр региональной системы оценки и сертификации квалификаций;

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;
- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, региональные агентства развития квалификаций;

**Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместных решений;
- разработка, экспертиза и согласование документов.

**Ресурсы:**

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;
- эксперты по разработке процедур оценки и сертификации квалификаций из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;
- эксперты по разработке процедур оценки и сертификации квалификаций из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- методики расчета стоимости услуг при оценке компетенций, применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;
- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

**Результат (продукт, документ):**

- договоры гражданско-правового характера об услугах по разработке организационно-методических документов;
- регламенты и организационно-методические документы в области осуществления деятельности региональных центров оценки и сертификации квалификаций;
- организационно-методические документы, обеспечивающие процедуры оценки и сертификации квалификаций.

**Условия (ограничения):** отсутствие или недостаточная разработанность действующих организационно-методических документов, обеспечивающих процедуры оценки и сертификации квалификаций, отсутствие учета в реализуемых процедурах отраслевой специфики по отдельным областям (видам) профессиональной деятельности

**3.7. Мероприятие:** Разработка и согласование обеспечивающих процедуры оценки и сертификации квалификаций методов, критериев оценки и признаваемых работодателями верифицированных оценочных средств

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

**Партнеры:**

- (3.3.) экспертно-методический центр региональной системы оценки и сертификации квалификаций;
- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;
- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, региональные агентства развития квалификаций;

#### **Действия:**

- формирование совместных экспертных групп по разработке методов и оценочных средств;
- анализ профессиональных стандартов;
- разработка комплектов оценочных средств по выбранным видам трудовой деятельности, квалификационным уровням, трудовым функциям, трудовым действиям, умениям и знаниям;
- создание методики подсчетов результатов и интерпретации применяемых оценочных методов;
- разработка практических руководств по проведению оценки;
- апробация комплектов оценочных средств;
- проведение корреляционных исследований компонентов структуры оценочных средств (проверка надежности);
- проведение интеркорреляционных исследований результатов в сравнении с результатами, полученными при применении других оценочных методов (проверка валидности);
- информационный обмен;
- принятие совместных решений;
- разработка, экспертиза и согласование документов.

#### **Ресурсы:**

- (3.5) профессиональные (корпоративные) стандарты в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности;
- специализированные обучающие и технологические программные продукты находящихся на территории субъекта Российской Федерации корпоративных университетов, тренинговых центров, центров подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- описания требований к рабочим местам, должностные и технологические инструкции, компетентностные модели, предоставляемые в целях разработки профессиональных стандартов, методов и средств оценки квалификаций корпоративными сетями подготовки рабочих кадров;
- методы оценки компетенций, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- методы оценки компетенций, применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;
- методы разработки и верификации оценочных средств, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- компетентностно ориентированные оценочные средства для проведения квалификационных экзаменов, используемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;
- компетентностно ориентированные оценочные средства для контроля образовательных результатов основных и дополнительных образовательных программ, используемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- эксперты по разработке методов и средств оценки квалификаций из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров и предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

- эксперты по разработке методов и средств оценки квалификаций из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

**Результат (продукт, документ):**

- договоры гражданско-правового характера об услугах по разработке методов и критериев оценки; по разработке и верификации оценочных средств;
- признаваемые профессиональными сообществами методы и критерии оценки компетенций, верифицированные оценочные средства;
- документированные в описаниях методов и в составе оценочных средств актуальные требования к квалификациям выпускников образовательных организаций и работников компаний;
- региональный банк оценочных средств для проведения квалификационных испытаний.

**Условия (ограничения):** отсутствие разработанных оценочных средств для проведения квалификационных испытаний по отдельным областям (видам) профессиональной деятельности

**3.8. Мероприятие:** Разработка и реализация программ обучения экспертов в области оценки и сертификации квалификаций

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;



– государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

**Партнеры:**

- (3.3.) экспертно-методический центр региональной системы оценки и сертификации квалификаций;
- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;
- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, региональные агентства развития квалификаций;

### **Действия:**

- определение требований к компетенциям экспертов в качестве образовательных результатов;
- проектирование программ дополнительного профессионального образования по подготовке экспертов;
- информационный обмен;
- принятие совместных решений;
- разработка, экспертиза и согласование документов.
- совместный набор учебных групп;
- проведение обучения;
- выдача документов об обучении установленного образца.

### **Ресурсы:**

- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- учебное ИКТ-насыщенное оборудование (для целей подготовки экспертов) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;
- образовательные технологии (для целей подготовки экспертов), применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- методология проектирования образовательных программ (для целей подготовки экспертов), основанная на модульно-компетентностном подходе, применяемая в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- эксперты по оценке и сертификации квалификаций из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;
- преподаватели, наставники (коучи), тренеры и методисты, занятые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;
- преподаватели, мастера производственного обучения и методисты, занятые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- целевое (программное) финансирование из средств работодателей;
- оплата образовательных услуг из средств образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров, направляющих специалистов на обучение;
- оплата образовательных услуг из средств предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации, направляющих специалистов на обучение;
- оплата образовательных услуг из средств обучающихся.

**Результат (продукт, документ):**

- договоры гражданско-правового характера об услугах по разработке программ подготовки экспертов;
- трудовые договоры с преподавателями;
- договоры гражданско-правового характера об оказании возмездных образовательных услуг;
- программы обучения экспертов в области оценки и сертификации квалификаций;
- подготовленные эксперты по оценке и сертификации квалификаций;
- выданные документы установленного образца (сертификаты, удостоверения, свидетельства) об обучении по программе подготовки экспертов;

**Условия (ограничения):** отсутствие подготовленных экспертов по оценке и сертификации квалификаций по отдельным областям (видам) профессиональной деятельности

**3.9. Мероприятие:** Определение сети региональных центров оценки и сертификации квалификаций, утверждение их области деятельности по

оценке и сертификации квалификаций в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

**Партнеры:**

- (3.3.) экспертно-методический центр региональной системы оценки и сертификации квалификаций;
- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

**Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации,

осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

– региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, региональные агентства развития квалификаций.

**Действия:**

- информационный обмен;
- разработка критериев отбора;
- проведение отбора;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и согласование документов;
- государственная регистрация автономных некоммерческих организаций;
- подготовка пакетов заявительных документов и инициирование выполнения процедур наделения полномочиями региональных центров оценки и сертификации квалификаций со стороны общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций.

**Ресурсы:**

- учредительские и иные взносы в стартовый капитал центров оценки и сертификации квалификаций со стороны предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- учредительские и иные взносы в стартовый капитал центров оценки и сертификации квалификаций со стороны образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- учредительские и иные взносы в стартовый капитал центров оценки и сертификации квалификаций со стороны заинтересованных структур (стейкхолдеров) бизнес-процесса;
- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- учебно-производственные площади (мастерские, полигоны) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;
- учебно-производственные площади учебно-производственных центров предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- оборудование и материалы (предметы и средства труда) учебно-производственных центров предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации
- учебно-производственное и лабораторное оборудование региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций.

**Результат (продукт, документ):**

- устав автономной некоммерческой организации «Центр оценки и сертификации квалификаций»;
- бизнес-планы центров оценки и сертификации квалификаций;
- пакеты заявительных документов о наделении полномочиями центров оценки и сертификации квалификаций в Общественно-государственный совет независимой оценки качества профессионального образования;
- созданные в форме автономных некоммерческих организаций и прошедшие процедуры наделения полномочиями центры оценки и сертификации квалификаций, осуществляющие процедуры оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний;

**Условия (ограничения):** отсутствие в субъекте Российской Федерации регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций и отсутствие мероприятий по его созданию в Комплексной программе развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы

### **3.10. Мероприятие:** Формирование регионального сегмента регистра системы оценки и сертификации квалификаций

#### **Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные ресурсные центры профессионального образования.

#### **Партнеры:**

- (3.3.) экспертно-методический центр региональной системы оценки и сертификации квалификаций;
- (3.9) центры оценки и сертификации квалификаций региональной системы оценки и сертификации квалификаций;
- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

#### **Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов; региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, региональные агентства развития квалификаций.

**Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и согласование документов;
- отбор организации, на аппаратно-программных комплексах которой будет размещена информационная база данных регионального сегмента системы оценки и сертификации квалификаций;
- разработка и согласование технического задания на разработку информационной базы;
- (проведение конкурсных процедур и) заключение договора на разработку информационной базы с исполнителем;
- разработка информационной базы;
- контентное наполнение информационной базы.

**Ресурсы:**

- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;
- специалисты по разработке информационных баз данных из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;



- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

**Результат (продукт, документ):**

- положение о региональном сегменте регистра общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций;
- (конкурсная документация и) техническое задание на разработку информационной базы;
- (государственный контракт или) договор гражданско-правового характера на разработку информационной базы;
- сформированный региональный сегмент регистра системы оценки и сертификации квалификаций представляющий собой информационную систему, сформированную на основе взаимосвязанной совокупности распределенных систем обработки и передачи данных по оценке и сертификации квалификаций, средств и систем телекоммуникаций экспертно-методического центра и центров оценки и сертификации квалификаций, обеспечивающую пользователям дистанционный доступ к ее ресурсам и коллективное их использование.

**Условия (ограничения):** отсутствие в субъекте Российской Федерации регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций

**3.11. Мероприятие:** Проведение PR-компания в региональных СМИ о запуске регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования.

**Партнеры:**

- (3.3.) экспертно-методический центр региональной системы оценки и сертификации квалификаций;
- (3.9) центры оценки и сертификации квалификаций региональной системы оценки и сертификации квалификаций;
- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации.

**Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов; региональные организации;
- региональные средства массовой информации.

**Действия:**

- подготовка и размещение информации о запуске регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций в СМИ и на официальных сайтах.

**Ресурсы:**

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

**Результат (продукт, документ):**

- опубликованная информация (статьи, интервью, телевизионные сюжеты и др.) в рамках PR-компании в региональных СМИ о запуске регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций

**Условия (ограничения):** отсутствие в субъекте Российской Федерации регионального сегмента общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций

**3.12. Мероприятие:** Мониторинг актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования и периодическое обновление их на основе профессиональных стандартов

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки.

**Партнеры:**

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;

– учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации.

**Стейкхолдеры:**

– отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;

– региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры.

**Действия:**

- формирование организационно-методических документов для организации мониторинга;
- разработка и согласование документов с партнерами;
- проведение подготовительного и полевого этапов мониторинга;
- формирование массива данных;
- анализ результатов;
- выдача рекомендаций.

**Ресурсы:**

- информация о реализуемых образовательных программах, предоставляемая государственными образовательными организациями, реализующими на территории субъекта Российской Федерации программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;
- информация о реализуемых программах обучения персонала, предоставляемая корпоративными сетями подготовки рабочих кадров;
- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации.

**Результат (продукт, документ):**

- приказ государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере профессионального образования, о проведении мониторинга актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования по областям (видам) профессиональной деятельности региональными ресурсными центрами профессионального образования;
- положение о мониторинге актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования;
- регламент мониторинга;
- инструментарий мониторинга (анкеты, опросные листы, сводные таблицы);
- массив данных о реализуемых основных профессиональных образовательных программах начального и среднего профессионального образования, программах дополнительного профессионального образования;
- рекомендации по обновлению программ на основе профессиональных стандартов;
- документированные в качестве результатов образовательных программ актуальные требования к квалификациям выпускников образовательных организаций и работников компаний.

**Условия (ограничения):** нет.

**3.13. Мероприятие:** Регулирование участия выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации в процедурах оценки и сертификации квалификаций для подтверждения соответствия их профессиональной компетентности требованиям уровня квалификации выше установленного квалификационной характеристикой

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки.

**Партнеры:**

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации, на предприятия которых трудоустраиваются выпускники государственной системы подготовки рабочих кадров;
- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний, на которые трудоустраиваются выпускники государственной системы подготовки рабочих кадров;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров.

**Стейкхолдеры:**

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций.

**Действия:**

- информационный обмен;

- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и утверждение документа.

**Ресурсы:**

- оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств выпускников образовательных организаций и персонала компаний.

**Результат (продукт, документ):**

- положение о форме подтверждения соответствия профессиональной компетентности выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации требованиям уровня квалификации выше установленного квалификационной характеристикой в 201\_\_ году
- приказ государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, «О подтверждении соответствия профессиональной компетентности выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации требованиям уровня квалификации выше установленного квалификационной характеристикой в 201\_\_ году»
- схема территориального закрепления образовательных организаций для подтверждения соответствия профессиональной компетентности выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации требованиям уровня квалификации выше установленного квалификационной характеристикой в 201\_\_ году

- договоры гражданско-правового характера об оказании услуг по оценке и сертификации квалификаций;
- договоры возмездного оказания услуг по оценке и сертификации квалификаций;
- оказанные услуги по оценке и сертификации квалификаций;
- оказанные консультационные, образовательные и экспертные услуги;
- сертифицированные выпускники образовательных организаций и работники компаний;
- квалификационные сертификаты.

**Условия (ограничения):** нет.

#### **4. Приложения к Регламенту – проекты документов:**

4.1. Схема территориального закрепления образовательных организаций для подтверждения соответствия профессиональной компетентности выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации требованиям уровня квалификации выше установленного квалификационной характеристикой в 201\_\_ году

4.2. Форма договора на оказание услуг по оценке и сертификации квалификаций



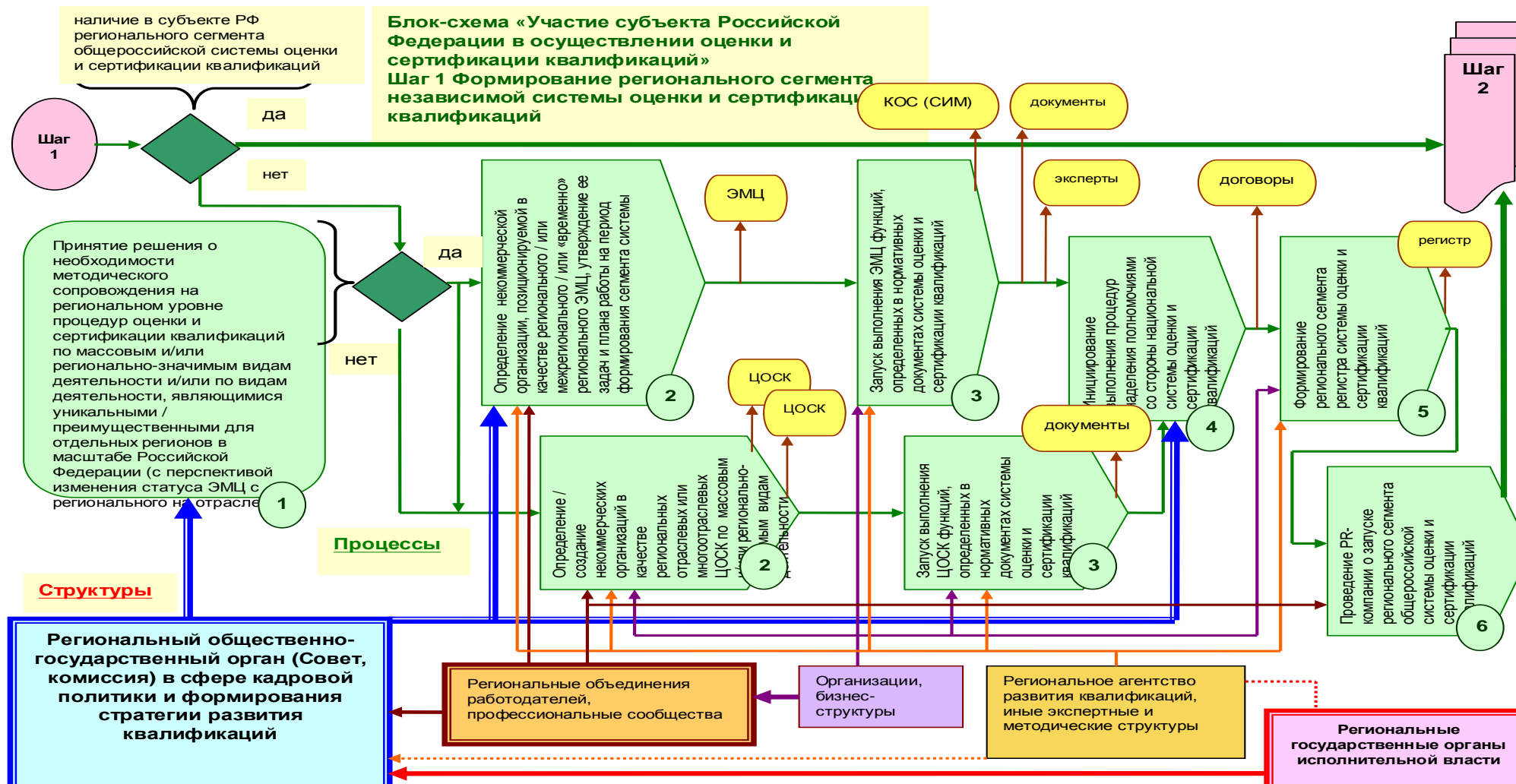


Рис.2 к Регламенту. Блок-схема бизнес-процесса «Формирование регионального сегмента системы сертификации квалификаций»

**Блок-схема «Участие субъекта Российской Федерации в осуществлении оценки и сертификации квалификаций»  
Шаг 2 Обеспечение деятельности регионального сегмента независимой системы оценки и сертификации квалификаций**

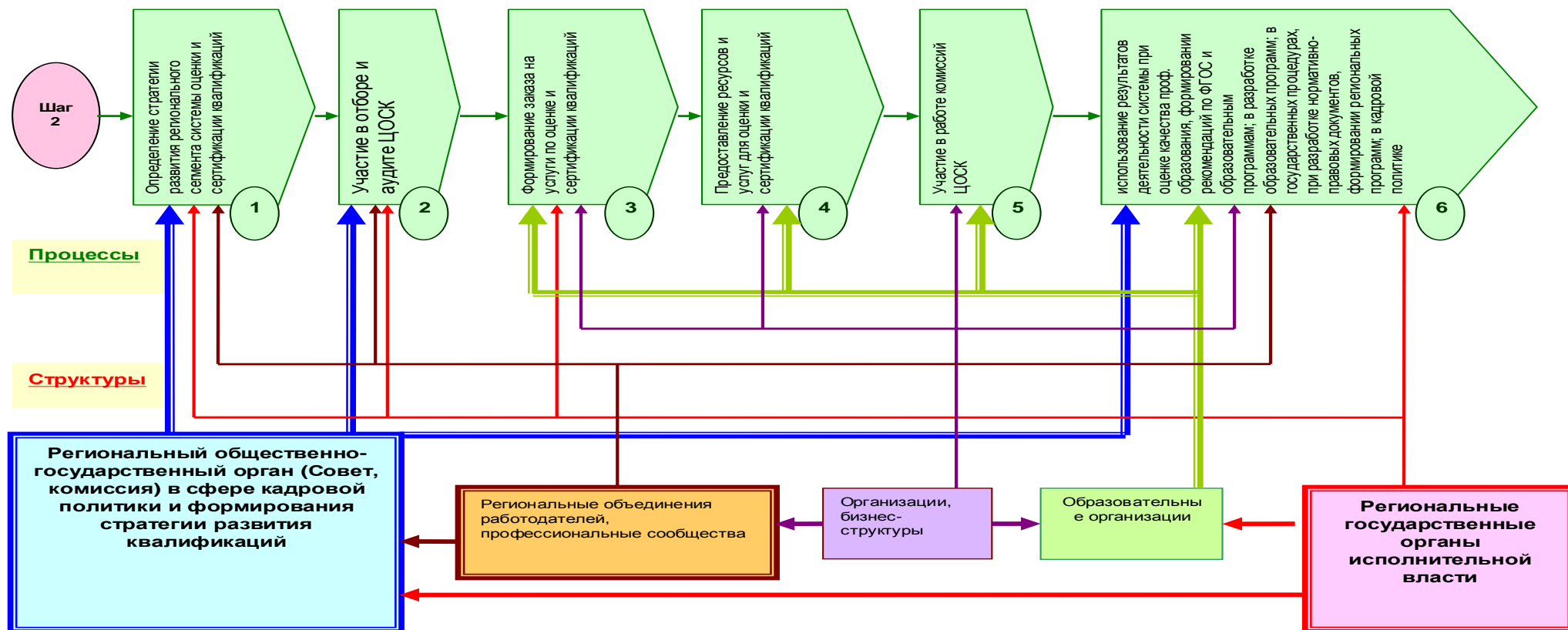


Рис.3 к Регламенту. Блок схема бизнес-процесса «Осуществление процедур сертификации квалификаций»

**4.1. Схема территориального закрепления образовательных организаций для подтверждения соответствия профессиональной компетентности выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации требованиям уровня квалификации выше установленного квалификационной характеристикой в 201\_\_ году**

Приказ (распоряжение) регионального органа управления образованием об утверждении схемы территориального закрепления образовательных учреждений для подтверждения соответствия профессиональной компетентности выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования требованиям уровня квалификации выше установленного квалификационной характеристикой в 201\_\_ году

В соответствии с Положением о формировании Системы независимой оценки качества профессионального образования, утвержденным Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации от 31.07.2009 № АФ-318/03, Положением об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденным Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации от 31.07.2009 № АФ-317/03, Положением о

\_\_\_\_\_,  
утвержденным

(наименование регионального органа управления образованием)

\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_:

(вид документа и наименование высшего органа исполнительной власти субъекта РФ)

1. Утвердить прилагаемую Схему территориального закрепления образовательных учреждений для подтверждения соответствия

профессиональной компетентности выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования \_\_\_\_\_ требованиям уровня квалификации выше

(наименование субъекта РФ)

установленного квалификационной характеристикой в 201\_ году (далее – Схема).

2. Государственному образовательному учреждению

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения ВПО, СПО, НПО или ДПО, на базе которого в качестве структурного подразделения создан центр оценки и сертификации квалификаций)

(\_\_\_\_\_) обеспечить информационно-методическое и организационное

(фамилия должностного лица)

сопровождение процедур подтверждения соответствия профессиональной компетентности выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования \_\_\_\_\_ требованиям уровня квалификации выше

(наименование субъекта РФ)

установленного квалификационной характеристикой (далее – сертификация квалификаций выпускников) в 201\_ году.

3. Директорам образовательных учреждений, реализующих профессиональные образовательные программы начального профессионального образования и профессиональной подготовки по профессиям согласно указанному в Схеме перечню (далее – образовательные учреждения):

3.1. Обеспечить своевременное информирование участников образовательного процесса о содержании нормативных документов по вопросам оценки и сертификации квалификаций выпускников.

3.2. Обеспечить процедуру предоставления информации и выполнение условий проведения оценки и сертификации квалификаций выпускников.

3.3. Предусмотреть в плане работы образовательного учреждения время для процедур оценки и сертификации квалификаций выпускников в период между окончанием учебного процесса и итоговой государственной аттестацией выпускников.

3.4. Обеспечить подготовку и проведение оценки и сертификации квалификаций выпускников.

3.5. Предоставить материально-техническую базу и организовать проведение квалификационного экзамена согласно реализуемым профессиональным образовательным программам в рамках оценки и сертификации квалификаций выпускников.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа (распоряжения) возложить на

---

(наименование структурного подразделения регионального органа управления образованием)

(\_\_\_\_\_).

(фамилия должностного лица)

## СХЕМА

территориального закрепления образовательных учреждений для  
подтверждения соответствия профессиональной компетентности  
выпускников учреждений начального и среднего профессионального  
образования \_\_\_\_\_ требованиям уровня квалификации выше  
установленного

(наименование субъекта РФ)

квалификационной характеристикой в 201\_ году

|  |   |
|--|---|
| Наименование центра<br>оценки и сертификации<br>квалификаций |   |
| Адрес:   |   |
| Ф.И.О. руководителя:   |   |
| Наименование профессии,<br>шифр ОК                           | Наименования образовательных учреждений |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |

## 4.2. Форма договора на оказание услуг по оценке и сертификации квалификаций.

### ДОГОВОР

на оказание услуг по оценке и сертификации квалификаций

№ \_\_\_\_\_

г. Москва

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (наименование юридического лица)

в лице

\_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О.)

действующего на основании Устава, именуемое (ый/ая) в дальнейшем **Центром оценки и сертификации квалификаций** на основании полномочий, предоставленных по договору № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ с базовой организацией системы оценки и сертификации квалификаций с одной стороны, и гражданин (ка) \_\_\_\_\_, именуемый(ая) в дальнейшем **соискатель**, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

#### 1. Предмет договора

Проведение процедуры оценки и сертификации квалификации соискателя на \_\_\_\_\_ уровень квалификации по виду трудовой деятельности \_\_\_\_\_ в соответствии с требованиями \_\_\_\_\_ (профессиональный стандарт) по \_\_\_\_\_ (единовременному / накопительному) порядку.

Согласованный сторонами график оценки компетенций с указанием времени и места ее проведения приводится в **приложении 1** к настоящему Договору.

#### 2. Обязательства сторон

В соответствии с данным Договором каждая из сторон принимает на себя следующие обязательства:

##### 2.1 Центр оценки и сертификации квалификаций:

1) оказывает услуги по обеспечению организации и проведению процедуры оценки и сертификации квалификации в соответствии с:

- Положением о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей (от 31.07.2009 № АФ-317/02);
  - Положением об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования и других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей (от 31.07.2009 № АФ-317/03);
  - Регламентом Общественно-государственного совета Системы независимой оценки качества профессионального образования, утвержденным решением Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 1 от 20 октября 2010 г.);
  - Порядком оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденным решением Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.);
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
- 2) гарантирует, что функционирование Центра оценки и сертификации квалификаций на всех этапах его деятельности соответствует предъявляемым требованиям к процедуре оценки и сертификации квалификации;
- 3) обеспечивает надлежащее функционирование всех технических средств, и качество материалов, используемых при процедуре оценки и сертификации квалификации;



- 4) выдает квалификационный сертификат установленного образца или обоснованный отказ в выдаче квалификационного сертификата;
- 5) обеспечивает (при необходимости) проведение инспекционного контроля сертифицированного лица;
- 6) осуществляет регистрацию и хранение документов, касающихся сертифицированного лица.

## 2.2 Соискатель:

- 1) предоставляет все необходимые для оценки и сертификации квалификации документы;
- 2) согласен на обработку его персональных данных;
- 3) признает результаты оценки компетенций;
- 4) обеспечивает надлежащие условия хранения квалификационного сертификата и поддержание своего уровня квалификации;
- 5) предоставляет возможность Центру оценки и сертификации квалификаций проводить инспекционный контроль сертифицированного лица (при возникновении необходимости со стороны Центра).

Взаимные расчеты по проведению процедуры оценки и сертификации квалификации осуществляются сторонами по отдельному приложению 2 к настоящему Договору.

## 3. Срок действия договора

3.1. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение \_\_\_\_\_ месяцев, если не принято решение о прекращении действия Договора.

3.2. Действие Договора может быть прекращено по решению любой из его Сторон, которая при этом должна поставить в известность другую Сторону и сообщить ей причины своего решения.

## 4. Юридические адреса сторон

Приложения к договору:

1. График оценки и сертификации квалификаций
2. Стоимость услуг и порядок расчета по проведению процедуры оценки и сертификации квалификации

## **Приложение 5. Регламент взаимодействия в рамках создания и обеспечения деятельности совместного отраслевого методического совета по вопросам подготовки рабочих кадров.**

### **Введение**

Принципиальная необходимость взаимодействия работодателей (объединений работодателей) с государственной системой образования находит свое отражение как в Постановлении Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования», так и в Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61.

В ходе совещания Президента Российской Федерации по вопросам социального положения рабочих и развития профессионально – технического образования 27 апреля 2011 года, было отмечено, что сейчас речь должна идти о создании системы непрерывного профобразования, обеспечения преемственности всех форм получения и наращивания квалификации, в которой задействованы как государственный, так и негосударственный сектора подготовки кадров.

В рамках таких интеграционных процессов должны решаться вопросы, связанные с совершенствованием программ, технологий и методов подготовки кадров в целях обеспечения кадровых потребностей предприятий с учетом тенденций их технологического развития. Способствовать решению данных вопросов призвано создание совместных отраслевых методических советов, основными направлениями работы которых будут рассмотрение учебной и методической деятельности образовательных учреждений и учебных структур предприятий, выработка рекомендаций и предложений по ее совершенствованию.

## **1 Общие положения**

### *1.1 Краткая аннотация документа*

Настоящий Регламент описывает условия, характер и порядок взаимодействия по созданию и обеспечению деятельности совместного отраслевого методического совета по вопросам подготовки рабочих кадров для приоритетной отрасли региональной экономики.

### *1.2 Термины и определения*

Под взаимодействием в настоящем Регламенте понимаются направленные на достижение единой цели согласованные действия двух или более участников (ресурсных центров профессионального образования; государственных образовательных учреждений; предприятий, представленных их учебными структурами и/или кадровыми службами), сопровождающиеся обменом различного вида ресурсами. При этом такое взаимодействие имеет открытый характер, то есть предполагает наличие возможности других участников присоединиться к такому взаимодействию при соблюдении ими определенных условий.

### *1.3 Краткое описание содержания Регламента*

Настоящий Регламент описывает:

- деятельность участников взаимодействия, направленную на создание необходимых организационных условий для осуществления взаимодействия;
- создаваемые органы управления взаимодействием и их функции;
- виды и порядок взаимодействия, а также функции участников взаимодействия по созданию и обеспечению деятельности совместного отраслевого методического совета по вопросам подготовки рабочих кадров.

### *1.4 Цели и задачи взаимодействия*

Взаимодействие, указанное в п.1.1 настоящего Регламента, имеет своей целью повышение качества профессиональной подготовки рабочих кадров, содействие внедрению новых образовательных технологий и совершенствованию учебного процесса в части его содержания и методического обеспечения.

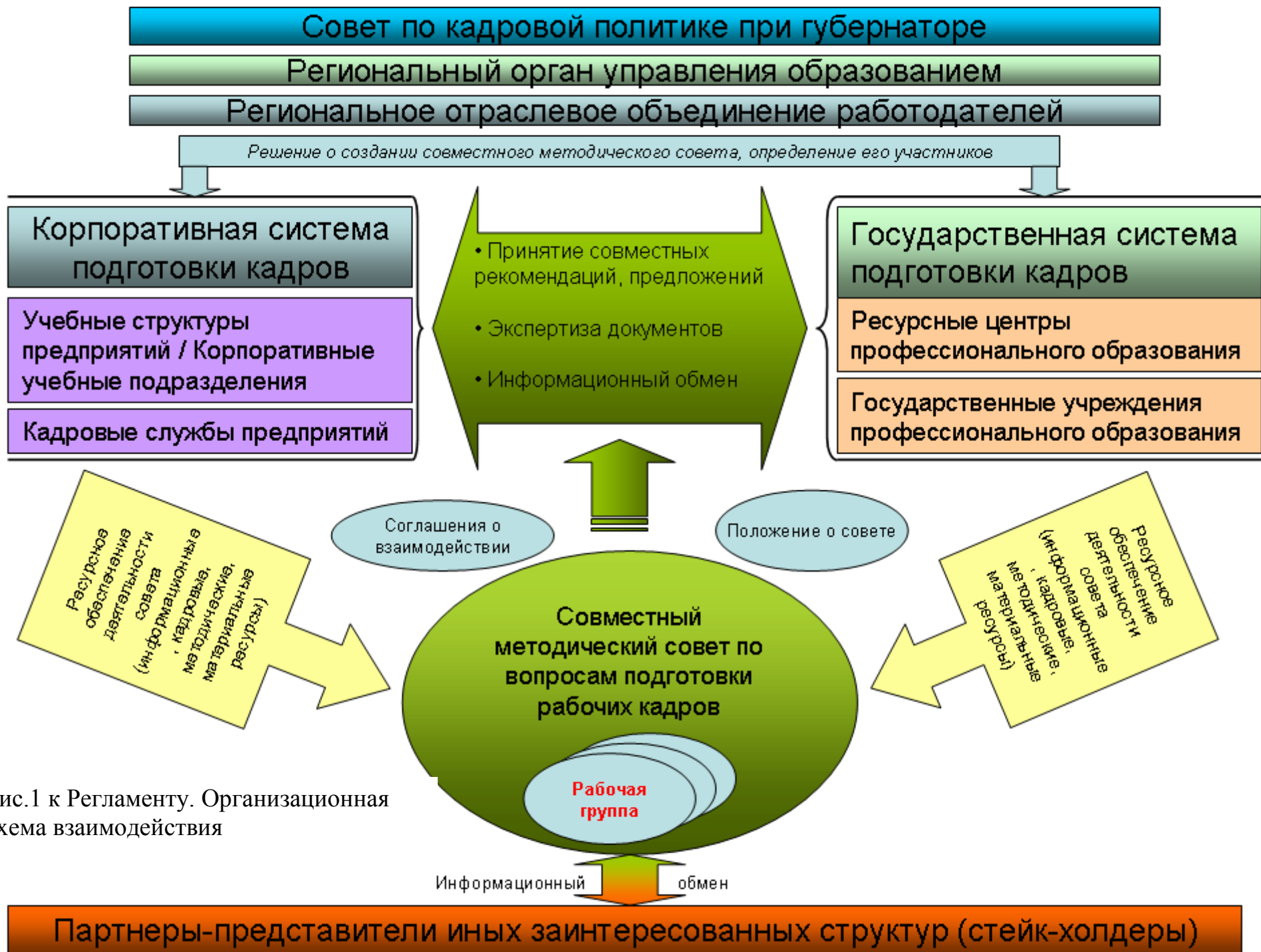


Рис.1 к Регламенту. Организационная схема взаимодействия

## **2 Описание реализации взаимодействия**

### *2.1 Начальный этап организации взаимодействия*

По представлению регионального органа управления образованием Совет по кадровой политике при Губернаторе (или аналогичный совещательный орган, созданный в целях формирования региональной кадровой политики) рассматривает предложение о создании совместного отраслевого методического совета по вопросам подготовки рабочих кадров для приоритетной отрасли региональной экономики, а также проект Положения о совместном методическом совете. На основании данного предложения Совет по кадровой политике формулирует рекомендации по созданию совместного отраслевого методического совета, согласует Проект Положения о совместном отраслевом методическом совете и направляет их соответствующему региональному отраслевому объединению работодателей, а также региональному органу управления образованием. Региональный орган управления образованием совместно с региональным отраслевым объединением работодателей определяет участников совместного отраслевого методического совета.

### *2.2 Участники взаимодействия*

Участниками взаимодействия (далее – Участники), указанного в п. 1.1 настоящего Регламента, являются:

- ресурсные центры профессионального образования / государственные учреждения профессионального образования;
- предприятия, представленные их учебными структурами (корпоративными учебными подразделениями) / кадровыми службами.

Партнерами-представителями иных заинтересованных структур (стейкхолдеров) могут выступать:

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации,

осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

– региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;

– региональные средства массовой информации.

### *2.3 Организационные условия взаимодействия*

В целях реализации взаимодействия между Участниками заключаются двухсторонние (в случае если участниками являются отдельное предприятие отрасли, представленное его учебной структурой и/или кадровой службой, и ресурсный центр профессионального образования / государственное учреждение профессионального образования) или многосторонние соглашения (в случае, когда количество участников больше двух, при том что как минимум двое из них являются предприятием отрасли, представленным его учебной структурой и/или кадровой службой, и ресурсным центром профессионального образования / государственным учреждением профессионального образования) о сотрудничестве по созданию и обеспечению деятельности совместного отраслевого методического совета по вопросам подготовки рабочих кадров.

(см. Приложение 1 к настоящему Регламенту).

Совместный отраслевой методический совет формируется из представителей Участников, в соответствии с приказом или иным распорядительным документом, подписываемым руководством каждого из Участников.

В своей деятельности совместный отраслевой методический совет руководствуется настоящим Регламентом, а также Положением о совместном отраслевом методическом совете по вопросам подготовки рабочих кадров (см. Приложение 2 к настоящему Регламенту).

Структура и порядок функционирования методического совета определяются Положением о совместном отраслевом методическом совете по вопросам подготовки рабочих кадров (см. Приложение 2 к настоящему Регламенту).

#### *2.4 Ресурсное обеспечение*

Для ресурсного обеспечения деятельности совместного отраслевого методического совета Участники привлекают следующие виды ресурсов:

- кадры (преподаватели, методисты, соответствующие специалисты учебных структур / кадровых служб предприятий) в качестве членов методического совета;
- методические ресурсы (учебно-программная документация, УМК, иные материалы);
- локальные нормативные акты и организационно-методические документы;
- помещения и технические средства, обеспечивающие деятельность методического совета;
- иные ресурсы, потребность в которых выявляется в процессе организации деятельности методического совета.

#### *2.5 Результаты взаимодействия*

Результатами деятельности совместного отраслевого методического совета являются:

- разработанные рекомендации по совершенствованию основных профессиональных образовательных программ, образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;
- разработанные рекомендации по совершенствованию примерных, типовых и рабочих учебных планов;
- сформулированные предложения по совершенствованию профессиональной подготовки рабочих кадров в соответствии с потребностями работодателей;

- сформулированные предложения по улучшению методической подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения государственной системы подготовки кадров;
- разработанные рекомендации по совершенствованию учебно-материальной базы и методического обеспечения учебного процесса;
- экспертные заключения относительно оценочных средств для контроля образовательных результатов основных и дополнительных образовательных программ с точки зрения их компетентностной ориентации и соответствия требованиям работодателей;
- разработанные предложения по использованию информационных технологий и других учебно-методических и аудио-визуальных средств для обеспечения учебного процесса;
- предложения о разработке региональных нормативных документов по совершенствованию профессионального обучения рабочих кадров;
- разработанные рекомендации по иным вопросам по иным вопросам, касающимся учебно-методической деятельности и организации учебного процесса в государственной системе подготовки кадров и в учебных структурах предприятий.

### **3 Эффекты от реализации взаимодействия:**

- создание общего информационного поля для обсуждения вопросов учебно-методической деятельности;
- совершенствование и корректировка процесса профессиональной подготовки в целях удовлетворения реальных кадровых потребностей предприятий;
- общее повышение качества подготовки рабочих кадров;
- рост числа выпускников государственных образовательных учреждений, востребованных на предприятиях соответствующих отраслей;
- рост конкурентоспособности государственных образовательных учреждений;
- уменьшение расходов предприятий на восполнение трудовых ресурсов;



- уменьшение расходов предприятий при интеграции выпускников образовательных учреждений в производственный процесс.

#### **4 Приложения к Регламенту – проекты документов:**

5.1. Соглашение о сотрудничестве по созданию и обеспечению деятельности совместного отраслевого методического совета по вопросам подготовки рабочих кадров.

5.2. Положение о совместном отраслевом методическом совете по вопросам подготовки рабочих кадров

**5.1. Соглашение о сотрудничестве по созданию и обеспечению деятельности совместного отраслевого методического совета по вопросам подготовки рабочих кадров.**

Соглашение

г. \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

\_\_\_\_\_ (Наименование предприятия), в лице  
\_\_\_\_\_ (ФИО)  
\_\_\_\_\_ (Должность), действующего на  
основании \_\_\_\_\_ (Наименование документа),

.....  
(Список других участников)

вместе именуемые «Участники», заключили настоящее соглашение о сотрудничестве (далее – Соглашение) о нижеследующем:

1. Предмет соглашения

Руководствуясь общими целями повышения качества профессионального образования, удовлетворяющего требованиям современного рынка труда, Участники обязуются объединить свои усилия в рамках совместного отраслевого методического совета (далее – Совет) в порядке, предусмотренном настоящим Соглашением, и совместно действовать без образования юридического лица в направлении повышения качества профессиональной подготовки рабочих кадров, содействия внедрению новых образовательных технологий и совершенствованию учебного процесса в части его содержания и методического обеспечения.

2. Формы и направления совместной деятельности

2.1. Совместная деятельность Участников Совета осуществляется по следующим направлениям:

- экспертная оценка основных профессиональных образовательных программ, образовательных программ дополнительного профессионального

образования и профессиональной подготовки, выработка рекомендаций по их совершенствованию;

- экспертная оценка примерных, типовых и рабочих учебных планов, выработка рекомендаций по их совершенствованию;
- формирование предложений по совершенствованию профессиональной подготовки рабочих кадров в соответствии потребностями работодателей;
- разработка предложений по улучшению методической подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения государственной системы подготовки кадров;
- выработка рекомендаций по совершенствованию учебно-материальной базы и методическому обеспечению учебного процесса;
- экспертиза оценочных средств для контроля образовательных результатов основных и дополнительных образовательных программ с точки зрения их компетентностной ориентации и соответствия требованиям работодателей;
- разработка предложений по использованию информационных технологий и других учебно-методических и аудио-визуальных средств для обеспечения учебного процесса;
- подготовка предложений о разработке региональных нормативных документов по совершенствованию профессионального обучения рабочих кадров;
- рассмотрение и выработка рекомендаций по иным вопросам, касающимся учебно-методической деятельности и организации учебного процесса в государственной системе подготовки кадров и в учебных структурах предприятий.

2.2. Настоящее Соглашение определяет общие условия и основные направления взаимодействия Участников в рамках Совета и может выступать основой для разработки и реализации конкретных совместных мероприятий, отвечающих интересам Участников, в том числе на основании отдельных договоров.

2.3. Совет не является юридическим лицом. Участники Совета действуют на основании своих уставов, настоящего Соглашения, а также иных договоров, которые могут заключаться как между отдельными Участниками, так и между Участниками и третьими лицами, привлеченными для реализации конкретных мероприятий, осуществляемых в рамках совместной деятельности Участников, вытекающей из настоящего Соглашения.

2.4. Настоящее Соглашение не устанавливает каких-либо ограничений самостоятельности и автономности Участников Совета при осуществлении ими своей уставной деятельности.

2.5. Каждый Участник Совета вправе знакомиться со всей информацией и документацией, связанной с осуществлением совместной деятельности и ведением общих дел Участников Совета.

### 3. Вклады Участников Совета

3.1. Вкладами Участников Совета в совместную деятельность в рамках настоящего Соглашения могут быть:

- кадры (преподаватели, методисты, соответствующие специалисты учебных структур / кадровых служб предприятий) в качестве членов методического совета;
- методические ресурсы (учебно-программная документация, УМК, иные материалы);
- локальные нормативные акты и организационно-методические документы;
- помещения и технические средства, обеспечивающие деятельность методического совета;
- иные ресурсы, потребность в которых выявляется в процессе организации деятельности методического совета.

3.2. Конкретные виды вкладов Участников Совета в совместную деятельность, формы участия в совместной деятельности могут устанавливаться отдельными соглашениями.

4. Порядок организации и проведения работы Совета определяется Положением о совместном методическом совете по вопросам подготовки рабочих кадров.

#### 5. Присоединение других участников

5.1. Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему других учреждений образования, предприятий, иных заинтересованных организаций на основании письменного заявления, направленного Председателю Совета, при условии согласия всех Участников Совета, выраженного на заседании Совета и оформленного соответствующим протоколом заседания Совета.

5.2. Присоединение новых Участников к настоящему Соглашению осуществляется путем подписания дополнительных соглашений к нему всеми действующими Участниками и вновь присоединяющимися к Соглашению организациями.

#### 6. Срок действия и прекращение Соглашения

Настоящее Соглашение вступает в силу с даты подписания его всеми Участниками, поименованными в настоящем Соглашении, и действует до тех пор, пока кто-либо из Участников письменно не заявит о выходе из Совета, уведомив об этом Участников Совета не менее чем за один месяц до даты выхода из Совета.

#### 7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Соглашение не отменяет и не накладывает ограничения на другие договоры и соглашения, действующие между Участниками, и не препятствует заключению между ними отдельных договоров и соглашений в рамках совместной деятельности.

7.2. Настоящее Соглашение может быть изменено по взаимному согласию Участников путем подписания дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

7.3. Все, не предусмотренное в настоящем Соглашении, регулируется в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Настоящее Соглашение составлено в \_\_\_ экземплярах, хранящихся у каждой из Участников и имеющих одинаковую юридическую силу.

#### 8. Юридические адреса и подписи Участников:

## **5.2. Положение о совместном отраслевом методическом совете по вопросам подготовки рабочих кадров.**

### **1. Общие положения**

1.1. Совместный отраслевой методический совет по вопросам подготовки рабочих кадров (далее – Совет) является консультативно-совещательным органом, действующим на постоянной основе.

1.2. В своей деятельности Совет руководствуется существующими нормативными документами, а также настоящим Положением.

1.3. Совет организуется в целях повышения качества профессиональной подготовки рабочих кадров, содействия внедрению новых образовательных технологий и совершенствованию учебного процесса в части его содержания и методического обеспечения.

### **2. Основные задачи Совета**

2.1. Основными задачами Совета являются:

подготовка проектов решений о разработке (переработке) учебных планов и программ для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров;

содействие повышению качества подготовки рабочих кадров;

создание условий, способствующих внедрению в образовательный процесс современных информационных и образовательных технологий;

определение приоритетных направлений учебно-методической деятельности и перспектив развития учебного процесса.

### **3. Основные функции Совета**

Основными функциями Совета являются:

3.1. экспертная оценка основных профессиональных образовательных программ, образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки, выработка рекомендаций по их совершенствованию;

3.2. экспертная оценка примерных, типовых и рабочих учебных планов, выработка рекомендаций по их совершенствованию;

3.3. формирование предложений по совершенствованию профессиональной подготовки рабочих кадров в соответствии потребностями работодателей;

3.4. разработка предложений по улучшению методической подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения государственной системы подготовки кадров;

3.5. выработка рекомендаций по совершенствованию учебно-материальной базы и методическому обеспечению учебного процесса;

3.6. экспертиза оценочных средств для контроля образовательных результатов основных и дополнительных образовательных программ с точки зрения их компетентностной ориентации и соответствия требованиям работодателей.

3.7. разработка предложений по использованию информационных технологий и других учебно-методических и аудио-визуальных средств для обеспечения учебного процесса;

3.8. подготовка предложений о разработке региональных нормативных документов по совершенствованию профессионального обучения рабочих кадров;

3.9. рассмотрение и выработка рекомендаций по иным вопросам, касающимся учебно-методической деятельности и организации учебного процесса в государственной системе подготовки кадров и в учебных структурах предприятий.

#### 4. Состав и структура Совета

4.1. В состав совета могут входить представители ресурсных центров профессионального образования / государственных учреждений профессионального образования; представители учебных структур предприятий (корпоративных учебных подразделений) / кадровых служб предприятий, а именно: преподаватели, методисты, соответствующие специалисты учебных структур / кадровых служб предприятий.

4.2. Совет возглавляет председатель Совета, назначаемый единогласным решением всех членов Совета.

## 5. Порядок организации и проведения работы Совета

5.1. Совет организует заседания, как минимум раз в квартал и всякий раз, когда председатель или большинство членов потребуют этого. На последнем заседании каждого года совет принимает годовой план заседаний на следующий год.

5.2. Работа Совета осуществляется на основе плана, утверждаемого председателем Совета.

5.3. План работы Совета формируется на календарный год на основе предложений членов Совета.

5.4. Повестка дня, время и место проведения очередного заседания Совета определяется председателем Совета на предыдущем заседании.

5.5. Решения Совета принимаются простым большинством голосов от общего числа его членов, присутствующих на заседании.

5.6. Решения, принятые на заседании Совета, оформляются протоколом.

5.7. Информацию о результатах своей деятельности Совета предоставляет в Совет по кадровой политике при Губернаторе.

5.7. Представители предприятий, ресурсных центров профессионального образования, образовательных учреждений, иных заинтересованных организаций (стейкхолдеров), не входящие в состав Совета, могут принимать участие в его работе и заседаниях с правом совещательного голоса.

## 6. Права и обязанности членов Совета

6.1. Для осуществления основных направлений деятельности члены Совета имеют право:

а) участвовать в свободном и деловом обсуждении вопросов повестки дня заседания;



б) вносить предложения по плану работы Совета, повесткам заседаний, по совершенствованию учебно-воспитательного процесса, методической работы в области профессионального образования;

в) запрашивать у государственных органов, учреждений профессионального образования, предприятий, иных заинтересованных организаций необходимую информацию и материалы, связанные с его работой.

6.2. Для осуществления основных направлений деятельности Совета его члены обязаны:

а) регулярно посещать заседания Совета и активно участвовать в его работе;

б) своевременно и качественно выполнять решения и поручения Совета;

в) оказывать консультативную помощь представителям предприятий, представителям сферы государственного и корпоративного профессионального образования, иных заинтересованных организаций в целях выполнения задач и функций Совета.

## **Приложение 6. Регламент по организации подготовки преподавателей /администраторов образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/ компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры.**

Общие положения

### 1.1 Краткая аннотация документа

Регламент взаимодействия региональных органов управления образования и с предприятиями /компаниями/ по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ предназначен для описания требований к бизнес-процессу «Организация подготовки преподавателей/ администраторов образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.».

Организация повышения квалификации преподавателей образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического и технологического их развития является одним из необходимых условий выполнения основных положений Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.

Взаимодействие образовательных организаций и представителей работодателей региона даёт возможность в экономии средств на подготовку и переподготовку кадров предприятий, используя при этом богатый кадровый и методический потенциал образовательных организаций.

Регламент определяет основное содержание взаимодействия региональных органов управления образованием, региональных организаций работодателей отраслевой направленности, предприятий /компаний/ с государственными образовательными организациями в области:

Содействия в обеспечении взаимодействия государственных образовательных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования, с работодателями и иными заинтересованными организациями в организации переподготовки и повышения квалификации преподавателей /администраторов/ образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.;

Обеспечения на региональном уровне нормативного регулирования взаимодействия региональных органов управления образованием, образовательных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования, и предприятий в организации переподготовки и повышения квалификации преподавателей /администраторов/ образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

Координации на региональном уровне взаимодействия государственной образовательных учреждений и учебных центров предприятий по организации переподготовки и повышению квалификации преподавателей /администраторов/ образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

## **1.2. Термины и определения**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Бизнес-процесс</b>         | Совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определенного продукта или услуги для потребителей.   |
| <b>Корпоративная культура</b> | Совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации. Ее компонентами являются: принятая система лидерства; стили разрешения конфликтов; |

действующая система коммуникации; положение индивида в организации; принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы. Рассматривается в качестве мощного стратегического инструмента, позволяющего ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними.

### **Корпоративное образование**

1) Система обучения персонала корпорации: от рядового работника до топ-менеджмента, позволяющая обеспечить эффективную подготовку персонала с определенной целью, способствующей достижению миссии корпорации;

2) Система накопления и трансляции (передачи) различного рода знаний: экономических, технологических, производственных, организационных, знаний в области корпоративной культуры, профессионально-этических, управленческих и других для эффективного достижения поставленных перед корпорацией целей. Так как цели и миссии корпораций различаются по содержанию, степени амбициозности и агрессивности, то и образовательные задачи, а значит и методы их достижения, также могут в значительной степени различаться.

### **Корпоративный учебный центр**

1) Центр повышения квалификации и подготовки кадров компании или отдельного предприятия (учебно-производственный центр), в структуре компании (предприятия) чаще всего находящийся в рамках кадровой службы, осуществляющий подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров с использованием в качестве основных методов обучения – тренингов и наставничества на рабочем месте;

2) Учебный центр, выступающий в качестве маркетингового звена компании, реализующий обучение (тренинги) не только персонала компании, но и сотрудников партнеров компании, например дилеров, с целью поддержания качества товаров и услуг, доставляемых до конечного потребителя через партнеров;

3) Учебный центр, встроенный в HR – менеджмент компании, выступающий как носитель корпоративных знаний и культуры всей компании, сочетающий обучение и мотивацию персонала;

4) Учебный центр, выступающий в качестве одного из центров прибыли компании, полностью ориентированный на внешних потребителей его услуг.

### **Профессиональная подготовка**

1) Организация обучения профессиональных кадров. Различные формы получения профессионального образования;

2) Ускоренная форма освоения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций.

### **Профессиональное образование**

1) Организованный процесс овладения определенными видами профессиональной деятельности, обеспечивающий развитие социально и профессионально значимых качеств личности;

2) Результат этого процесса (подготовленность человека к определенному виду профессиональной деятельности, подтвержденная аттестатом или дипломом об окончании соответствующего образовательного учреждения профессионального образования).

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>Профессиональное обучение</b> | Организованный процесс освоения компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций.                            |
| <b>Регламент</b>                 | Документ, перечисляющий и описывающий по порядку этапы (шаги), которые должны предпринимать участники выполнения бизнес-процесса. |

### **1.3. Цели и задачи бизнес процесса**

Целями бизнес-процесса «Организация подготовки преподавателей/ администраторов образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.» при осуществлении взаимодействия региональных органов управления образованием, образовательных организаций, реализующих программы ДПО, с предприятиями межрегиональных и региональных (межотраслевыми и отраслевыми) объединений работодателей выступают:

- а) совместное участие в переподготовке и повышении квалификации преподавателей образовательных организаций на базе учебных центров предприятий (компаний) по вопросам стратегического и технологического развития предприятия по программам дополнительного профессионального образования;
- б) создание условий для осуществления переподготовки и повышению квалификации преподавателей/ администраторов образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.;
- в) обеспечение участия и учет требований работодателей в подготовке программ ДПО и оценки профессиональной компетентности преподавателей образовательных организаций, прошедших переподготовку на базе учебных центров предприятий по программам дополнительного профессионального образования;
- г) организация взаимодействия государственных образовательных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального

образования, с работодателями, корпоративными сетями подготовки рабочих кадров и иными заинтересованными организациями (стейкхолдерами) по ресурсному (нормативно-регламентирующему, организационно-методическому, кадровому, информационному и др.) обеспечению учебных центров предприятий (компаний) для переподготовки и повышения квалификации преподавателей (администраторов) образовательных организаций по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д..

Задачами бизнес-процесса выступают:

- а) нормативно-регламентирующее обеспечение деятельности регионального органа образования по вопросам переподготовки преподавателей образовательных организаций на базе учебных центров предприятий;
- б) нормативно-регулирующее обеспечение деятельности образовательных организаций, преподаватели которых проходят переподготовку на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического и технологического развития предприятия по программам дополнительного профессионального образования;
- в) совместно с представителями предприятия формирование набора компетенций для разработки методического обеспечения учебного центра предприятия для переподготовки преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического и технологического развития предприятия по программам дополнительного профессионального образования;
- г) нормативно-регламентирующее обеспечение деятельности учебного центра предприятия для подготовки преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического и технологического его развития, в том числе:

- разработка и реализация программ ДПО для повышения квалификации преподавателей образовательных организаций в области стратегического и технологического развития предприятия;
- утверждение разработанных программ ДПО переподготовки преподавателей образовательных организаций межотраслевым методическим советом;
- определение сети учебных центров предприятий региона для реализации разработанных региональных программ ДПО переподготовки преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического и технологического развития предприятия;
- распространение опыта переподготовки на базе учебных центров предприятия преподавателей образовательных организаций среди других сетевых корпоративных образовательных организаций региона;
- разработка механизма выдачи сертификатов преподавателям образовательной организации, прошедшим переподготовку на базе учебного центра предприятия по вопросам его стратегического и технологического развития.

#### **1.4. Перечень участников и партнеров бизнес-процесса**

1) участники бизнес-процесса – представители государственной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы государства:

- государственные органы исполнительной власти регионального уровня, в том числе – органы управления профессиональным образованием;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы дополнительного профессионального образования и профессиональной переподготовки;

2) партнеры бизнес-процесса – представители корпоративной системы подготовки рабочих кадров, представляющей интересы бизнеса:

- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
  - ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
  - подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
  - находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
  - находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
  - подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
  - учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- 3) партнеры бизнес-процесса второго уровня – представители иных заинтересованных структур (стейкхолдеров):
- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
  - региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;



- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;
- региональные средства массовой информации.

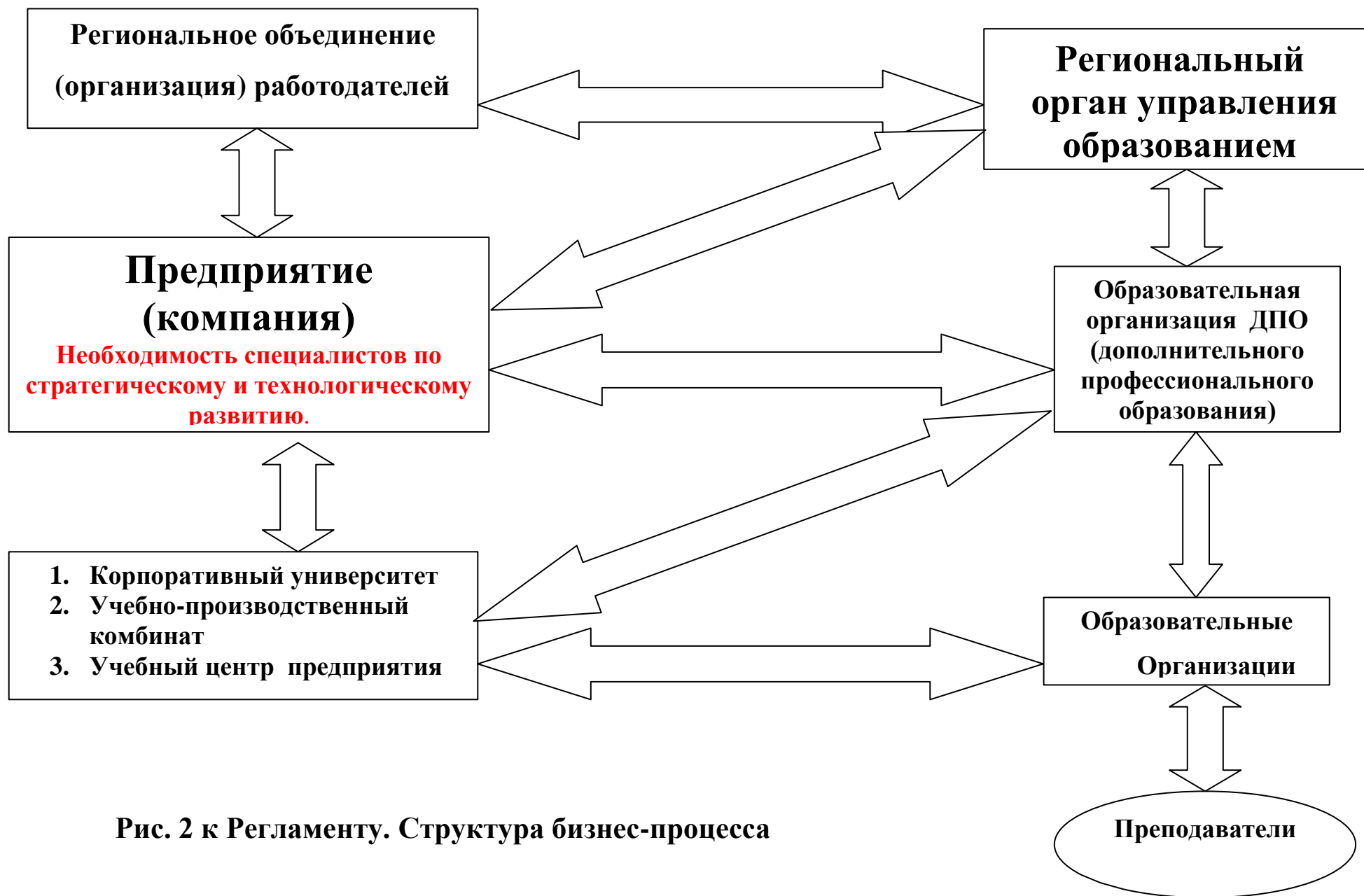


Рис. 2 к Регламенту. Структура бизнес-процесса

## **2. Порядок реализации бизнес процесса**

### **2.1. Начало реализации бизнес процесса**

Началом реализации бизнес процесса является принятие следующих документов:

Соглашение между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, региональным, регионально-отраслевым объединением работодателей, организацией работодателей и компанией, корпорацией, имеющей структурные элементы корпоративной сети подготовки кадров на территории субъекта Российской Федерации, о сотрудничестве по организации переподготовки и повышению квалификации преподавателей /администраторов/ образовательной организацией на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

Соглашение между государственной образовательной организацией профессионального образования субъекта Российской Федерации, реализующей программы ДПО, и предприятием (организацией) о сотрудничестве в организации повышения квалификации преподавателей /администраторов/ образовательной организации на базе учебного центра предприятия по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

### **2.2. Входы бизнес процесса**

#### **2.2.1. Нормативная база**

Нормативная база для организации взаимодействия государственной и корпоративной сетей в организации и осуществлении переподготовки преподавателей /администраторов/ образовательной организацией на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического,

технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д. составляют следующие документы:

1. Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 1 декабря.2007г. № 307-ФЗ;
2. Постановление Правительства РФ №130 от 14 февраля 2009г. "О государственной поддержке подготовки кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего образования, внедряющих инновационные образовательные программы";
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»;
4. Распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 163-р "О концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы";
5. Поручение Правительственной комиссии по высоким технологиям и инновациям, протокол заседания № 6 от 4.08.2009 г., пункт 4 "Организации разработки профессиональных стандартов (квалификационных требований) к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики";
6. Поручения Правительства РФ от 25.05.2005 г. АЖП 44-2534 и Поручения Президента РФ о разработке профессиональных стандартов, повышения качества профессионального образования и обеспечения его соответствия запросам рынка труда (Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию 25.10.2005 г., утвержденный 10.12.2005 г.);

7. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. №1662 -р "Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.";
8. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61;
9. Целевая ведомственная программа "Повышение эффективности отраслевых систем подготовки кадров и повышения квалификации руководящих сотрудников и специалистов в высокотехнологичных секторах промышленности", утвержденная приказом Министра промышленности и торговли Российской Федерации № 252 от 10.04.2009 г.;
10. Закон субъекта Российской Федерации об утверждении региональной комплексной программы развития профессионального образования на 2011 – 2015 годы;
11. Комплексная программа развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы.

### **2.2.2. Ресурсное обеспечение**

Бизнес процесс обеспечивается следующими видами ресурсов:

#### **а) информационные ресурсы**

- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;
- специализированные обучающие и технологические программные продукты находящихся на территории субъекта Российской Федерации корпоративных университетов, тренинговых центров, центров подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- описания требований к рабочим местам, должностные и технологические инструкции, компетентностные модели, предоставляемые в

целях разработки профессиональных стандартов, методов и средств оценки квалификаций корпоративными сетями подготовки рабочих кадров;

- прогнозные потребности в рабочих кадрах предприятий, находящихся на территории субъекта Российской Федерации.

б) кадровые ресурсы

- преподаватели, наставники (коучи), тренеры и методисты, занятые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

- преподаватели, мастера производственного обучения и методисты, занятые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;

- специалисты по разработке информационных баз данных из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров.

в) материально-технические ресурсы

- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

- учебное ИКТ-насыщенное оборудование региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

- учебно-производственные площади (мастерские, полигоны) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

- учебно-производственные площади учебно-производственных центров предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

- оборудование и материалы (предметы и средства труда) учебно-производственных центров предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

- учебно-производственное и лабораторное оборудование региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

г) методические ресурсы

- образовательные технологии (для целей переподготовки преподавателей образовательных организаций), применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

- образовательные технологии (коучинг, тренинг, андрогогический подход), применяемые в корпоративных сетях подготовки кадров;

- методология проектирования образовательных программ (для целей переподготовки преподавателей), основанная на модульно-компетентностном подходе, применяемая в государственной сети подготовки рабочих кадров.

д) финансовые ресурсы

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;

- средства бюджета субъекта Российской Федерации, направляемые на цели повышения квалификации работников региональной системы профессионального образования;

- внебюджетные средства государственных образовательных организаций профессионального образования, направляемые на повышение квалификации преподавателей и администраторов;

- оплата образовательных услуг заказчиками и/или потребителями.

## **2.3. Выходы бизнес процесса**

### **2.3.1. Результаты и эффекты**

а) осуществляемая совместная деятельность по обеспечению качества трудовых ресурсов на основе бизнес-процесса:

- принятие активного участия в определении реализации региональной политики в области обеспечения качества рабочей силы;
- мониторинг актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессиональной переподготовки преподавателей образовательных организаций и периодическое обновление их на основе требования работодателей.

б) эффекты для государственной (региональной) сети подготовки рабочих кадров:

- обеспечение участия и учет требований работодателей в подготовке программ ДПО переподготовки преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического и технологического развития предприятий отрасли;
- рост привлекательности образовательных организаций в связи с наличием эффективной системы повышения квалификации их преподавателей, ориентированной на развитие компетенций, связанных с вопросами стратегического, технологического развития конкретных предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры;
- рост числа выпускников, работающих по специальности;
- стабильность регионального заказа на подготовку рабочих кадров;

в) эффекты для корпоративных сетей подготовки рабочих кадров:

- снижение затрат на воспроизводство квалифицированного персонала компаний и на доводку трудоустроившихся выпускников образовательных организаций;
- достижение динамического баланса между спросом на квалифицированные рабочие кадры и предложением на подготовку рабочих кадров со стороны региональной системы профессионального образования;



- обеспечение планового заполнения рабочих мест квалифицированными рабочими кадрами и эффективного использования технологического оборудования;
- формирование и трансляция единой корпоративной культуры.

### **2.3.2. Продукты и услуги**

- подготовленные преподаватели/ администраторы/ образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.;
- гибкие и вариативные программы ДПО модульного типа переподготовки преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического и технологического развития предприятий отрасли;
- сформированные информационные базы данных программ ДПО по переподготовке преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического и технологического развития предприятия, находящиеся в коллективном доступе.

### **2.3.3. Документы**

- регламент и организационно-методические документы в области переподготовки преподавателей /администраторов/ образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т. д.
- программы повышения квалификации преподавателей/ администраторов/ образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д..

### **3. Структура бизнес процесса и порядок взаимодействия участников и партнеров**

Структура бизнес процесса представлена блок-схеме (Рис.1).

**3.1. Мероприятие:** Заключение трехсторонних соглашений между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, региональным объединением работодателей отраслевой направленности и предприятием, которое осуществляет на базе учебного центра переподготовку преподавателей образовательной организации по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования.

#### **Партнеры:**

- предприятие, на базе учебного центра которого осуществляется подготовка преподавателей образовательной организации по вопросам развития предприятий;
- региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности.

#### **Стейкхолдеры:**

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов.

**Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и утверждение документов.

**Результат (продукт, документ):** Соглашения между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, региональным объединением работодателей отраслевой направленности и предприятием, на базе которого осуществляется переподготовка преподавателей образовательных организаций.

**Условия (ограничения):** нет

**3.2. Мероприятие:** Разработка и реализация программ переподготовки и повышения квалификации преподавателей образовательных организаций на базе государственной образовательной организацией ДПО, имеющей право проводить повышение квалификации преподавателей по вопросам стратегического и технологического развития предприятий (компаний), формирования корпоративной культуры.

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- государственная образовательная организация ДПО (институт повышения квалификации работников образования, учебно-методический центр и т.п.), имеющая право проводить повышение квалификации преподавателей по вопросам стратегического и технологического развития предприятий (компаний).

**Партнеры:**

- региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- предприятие, в том числе, отраслевой принадлежности, на базе которого планируется переподготовка преподавателей образовательных организаций.

#### **Стейкхолдеры:**

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

#### **Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- совместное определение требований к компетенциям преподавателей в качестве образовательных результатов;
- совместное проектирование программ дополнительного профессионального образования преподавателей;
- разработка, экспертиза, согласование и утверждение документов;
- совместный набор учебных групп;
- проведение обучения;
- выдача документов об обучении установленного образца.

#### **Ресурсы:**

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;
- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- образовательные технологии, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- методология проектирования образовательных программ, основанная на модульно-компетентностном подходе, применяемая в государственной сети подготовки рабочих кадров;
- образовательные технологии (тренинги, коучинг), применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;
- преподаватели, наставники (коучи), тренеры и методисты, занятые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;
- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- средства бюджета субъекта Российской Федерации, направляемые на цели повышения квалификации работников региональной системы профессионального образования;
- внебюджетные средства государственных образовательных организаций профессионального образования, направляемые на повышение квалификации преподавателей и администраторов;
- оплата образовательных услуг заказчиками и/или потребителями.

**Результат (продукт, документ):**

- Утвержденные по областям (видам) деятельности региональными и соответствующими регионально-отраслевыми объединениями работодателей положения о переподготовке преподавателей образовательной организации по вопросам стратегического, технологического развития предприятий

/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д. на учебной базе предприятия отраслевой принадлежности;

- Утвержденные годовые планы повышения квалификации работников государственной системы профессионального образования с учетом нового направления, связанного с вопросами стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.
- договоры гражданско-правового характера об услугах по разработке программ переподготовки преподавателей;
- трудовые договоры с преподавателями;
- договоры гражданско-правового характера об оказании возмездных образовательных услуг;
- программы обучения преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.
- подготовленные преподаватели образовательных организаций по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.;
- выданные документы установленного образца (сертификаты, удостоверения, свидетельства) об окончании обучения по программам повышения квалификации/ переподготовки преподавателей государственных образовательных организаций.

**Условия (ограничения):**

1) Это мероприятие применимо для варианта действующей в субъекте Российской Федерации системы повышения квалификации работников профессионального образования через активно критикуемую сегодня и сохраняющую свою монополию (в отдельных субъектах Российской Федерации) систему институтов повышения квалификации (региональных

учебно-методических центров), не встроенную в механизмы решения стратегических задач модернизации профессионального образования, слабо ориентированную на рост уровня квалификации слушателей, характеризующуюся отсутствием простых и быстродействующих механизмов обнаружения и распространения через систему ПК инновационных практик, возникающих в «точках роста» и т.п.

2) Это мероприятие также применимо для варианта «переходного периода» для тех субъектов Российской Федерации, где в рамках региональных комплексных программ развития профессионального образования реализуется построение новой системы повышения квалификации и переподготовки работников профессионального образования - ваучерной системы финансирования повышения квалификации или системы конкурсного распределения регионального заказа на повышение квалификации в региональных методических центрах.

3) Третий вариант применимости этого мероприятия при наличии одного из первых двух условий – отсутствие лицензий на право ведения образовательной деятельности по программам дополнительного к высшему профессиональному образованию у находящихся на территории субъекта Российской Федерации тренинговых центров, центров подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, учебно-производственных центров предприятий и т.п.

**3.3. Мероприятие:** Разработка и реализация программ переподготовки и повышения квалификации преподавателей образовательных организаций на базе учебных центров предприятий по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки (учебно-методические центры);

#### **Партнеры:**

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

#### **Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры;

#### **Действия:**

- информационный обмен;



- принятие совместного решения;
- совместное определение требований к компетенциям преподавателей в качестве образовательных результатов;
- совместное проектирование программ дополнительного профессионального образования преподавателей;
- разработка, экспертиза, согласование и утверждение документов;
- совместный набор учебных групп;
- проведение обучения;
- выдача документов об обучении установленного образца.

### **Ресурсы:**

- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;
- образовательные технологии (тренинги, коучинг), применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;
- преподаватели, наставники (коучи), тренеры и методисты, занятые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;
- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- средства бюджета субъекта Российской Федерации, направляемые на цели повышения квалификации работников региональной системы профессионального образования;
- внебюджетные средства государственных образовательных организаций профессионального образования, направляемые на повышение квалификации преподавателей и администраторов;
- оплата образовательных услуг заказчиками и/или потребителями.

### **Результат (продукт, документ):**

- договоры гражданско-правового характера об услугах по разработке программ переподготовки преподавателей;
- трудовые договоры с преподавателями;
- договоры гражданско-правового характера об оказании возмездных образовательных услуг;
- программы обучения преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.
- подготовленные преподаватели образовательных организаций по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.;
- выданные документы установленного образца (сертификаты, удостоверения, свидетельства) об окончании обучения по программам повышения квалификации/ переподготовки преподавателей государственных образовательных организаций.

**Условия (ограничения):**

- Это мероприятие применимо для варианта действующей в субъекте Российской Федерации системы повышения квалификации работников профессионального образования через механизмы ваучерной системы финансирования повышения квалификации или конкурсного распределения регионального заказа на повышение квалификации в региональных методических центрах.
- Ограничением является отсутствие лицензий на право ведения образовательной деятельности по программам дополнительного к высшему профессиональному образованию у находящихся на территории субъекта Российской Федерации тренинговых центров, центров подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, учебно-производственных центров предприятий и т.п.

**3.4. Мероприятие:** Формирование и актуализация единой информационной базы данных программ повышения квалификации преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования.

**Партнеры:**

- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций.

**Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры.

#### **Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка, экспертиза и согласование документов;
- определение организаций, на аппаратно-программных комплексах которых будут размещены элементы единой информационной базы данных программ по подготовке преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.
- разработка и согласование технического задания на разработку информационной базы;
- (проведение конкурсных процедур и)<sup>39</sup> заключение договора на разработку информационной базы с исполнителем / определение исполнителя из числа ресурсных центров по информационному профилю;
- разработка информационной базы;
- контентное наполнение информационной базы.

#### **Ресурсы:**

- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;
- специалисты по разработке информационных баз данных из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

---

<sup>39</sup> При наличии бюджетной строки программного финансирования на эти цели в субъекте Российской Федерации

- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;
- средства бюджета субъекта Российской Федерации, направляемые на цели повышения квалификации работников региональной системы профессионального образования;
- внебюджетные средства государственных образовательных организаций профессионального образования, направляемые на повышение квалификации преподавателей и администраторов.

**Результат (продукт, документ):**

- положение о единой информационной базе данных программ о подготовке преподавателей ОУ по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.
- (конкурсная документация и) техническое задание на разработку информационной базы /или приказ регионального органа управления образованием о наделении ресурсного центра по информационному профилю функциями по разработке информационной базы;
- (государственный контракт или) договор гражданско-правового характера на разработку информационной базы / или Изменения в Положении о ресурсном центре по информационному профилю с учетом функций по разработке информационной базы;
- сформированная на основе взаимосвязанной совокупности распределенных систем обработки и передачи данных, средств и систем телекоммуникаций региональных профессионально-общественных организаций по областям (видам) деятельности, информационная система программ переподготовки преподавателей образовательных организаций на учебных центрах предприятий, обеспечивающая всем заинтересованным

пользователям дистанционный доступ к ее ресурсам и их коллективное использование.

**Условия (ограничения):** нет

**3.5. Мероприятие:** Организация мониторинга актуальности и востребованности программ по подготовке преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

**Участники:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования.

**Партнеры:**

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры.

#### **Действия:**

- формирование организационно-методических документов для организации мониторинга;
- разработка и согласование документов с партнерами;
- проведение подготовительного и полевого этапов мониторинга;
- формирование массива данных;
- обработка и интерпретация результатов.

#### **Ресурсы:**

- данные мониторинга актуальности реализуемых основных профессиональных программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки и периодическое обновление их на основе требований объединений работодателей;
- данные мониторинга трудоустройства выпускников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;
- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной и корпоративной сетей переподготовки кадров;
- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;
- целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;

- средства бюджета субъекта Российской Федерации, направляемые на цели повышения квалификации работников региональной системы профессионального образования;
- внебюджетные средства государственных образовательных организаций профессионального образования, направляемые на повышение квалификации преподавателей и администраторов.

**Результат (продукт, документ):**

- приказ государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере профессионального образования, о проведении мониторинга актуальности и востребованности реализуемых образовательных программ по переподготовке преподавателей образовательной организации по вопросам стратегического, технологического развития предприятий /компаний/ отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.;
- положение о мониторинге актуальности и востребованности реализуемых аккредитованных образовательных программ в области (виде) дополнительной профессиональной деятельности;
- регламент мониторинга в области (виде) профессиональной деятельности;
- инструментарий мониторинга (анкеты, опросные листы, сводные таблицы);
- массив данных об актуальности и востребованности реализуемых образовательных программ по переподготовке преподавателей образовательных организаций на учебных центрах предприятий.

**Условия (ограничения):** нет.

**4. Приложения к Регламенту – проекты документов:**

6.1. Форма соглашения между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, региональной организацией работодателей



отраслевой направленности и предприятием, которое осуществляет подготовку преподавателей образовательной организации по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

6.2. Примерное положение о повышении квалификации и переподготовке преподавателей образовательной организации по вопросам стратегического, технологического развития предприятий/компаний/отрасли, формирования корпоративной культуры и т.д.

**6.1. Примерное положение о повышении квалификации преподавателей региональных государственных образовательных организаций по вопросам стратегического, технологического развития предприятий / компаний / отрасли, формирования корпоративной культуры.**

Утверждено  
постановлением  
высшего исполнительного  
органа государственной власти  
субъекта Российской Федерации.

от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2012 г. № \_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ  
РЕГИОНАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ВОПРОСАМ СТРАТЕГИЧЕСКОГО,  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ /КОМПАНИЙ/  
ОТРАСЛИ, ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение регулирует отношения, связанные с повышением качества профессионального образования, за счет организации систематического повышения квалификации и переподготовки преподавателей государственных региональных образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования, на базе учебных центров предприятий для обеспечения повышения их квалификации по вопросам стратегического и технологического развития предприятий /компаний/ отрасли.

2. Положение разработано на основании:

- закона Российской Федерации «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»;

- приказа Минобразования России от 18.06.1997 г. № 1221 «О введении в действие Государственных требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ»;
- приказа Минобразования России от 06.09.2000 № 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»;
- типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов от 26.06.1995г. № 610 (в ред. от 10.03.2000г. № 213);
- приказа государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования о введении в действие Положения об именном образовательном чеке/финансовом сертификате/ ваучере на повышение квалификации работника образования (при наличии в субъекте Российской Федерации);
- приказа государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования о введении в действие Положения об организации системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников подведомственных образовательных учреждений профессионального образования по накопительной системе (при наличии в субъекте Российской Федерации);
- приказа государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования о введении в действие Положения о порядке формирования государственного заказа на образовательные услуги по повышению квалификации и переподготовке работников государственных образовательных организаций (при наличии в субъекте Российской Федерации).

3. Субъектами повышения квалификации и профессиональной переподготовки преподавателей государственных образовательных организаций на базе учебных центров предприятий для обеспечения повышения их квалификации по вопросам стратегического и технологического развития предприятий /компаний/ отрасли (далее - Повышение квалификации и переподготовка) являются преподаватели государственных образовательных организаций профессионального образования.

Повышение квалификации и переподготовка являются самостоятельными видами дополнительного профессионального образования, проводятся с учетом базового образования, профиля работы, категории преподавателей и осуществляются в установленном порядке/ или на конкурсной основе в соответствии с Федеральным законом N 94-ФЗ от 21.07.2005 г. "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд" государственными образовательными организациями, реализующими программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки (институтами повышения квалификации работников образования, региональными учебно-методическими центрами, региональными образовательными организациями / ресурсными центрами), а также корпоративными университетами, тренинговыми центрами, центрами подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, учебными центрами предприятий, имеющими лицензии на право ведения соответствующей образовательной деятельности<sup>40</sup>.

2. Целями повышения квалификации и переподготовки являются:

---

<sup>40</sup> Типы и наименования организаций, выступающих в качестве провайдеров образовательных услуг по повышению квалификации и переподготовке, должны быть уточнены в зависимости от выбранной схемы (См. Регламент) и действующей системы дополнительного профессионального образования в субъекте Российской Федерации.

- повышение качества профессионального образования и подготовки кадров в государственных образовательных организациях профессионального образования, реализующих основные профессиональные образовательные программы подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования;

- повышение конкурентоспособности преподавателей государственных образовательных организациях профессионального образования, реализующих основные профессиональные образовательные программы подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования, подготовленных с учётом знаний вопросов стратегического и технологического развития предприятий/компаний/отрасли, формирования корпоративной культуры, развития рынка квалификаций, аттестации персонала, аттестации рабочих мест и т.п., умений и практического опыта в применении новых образовательных технологий, используемых в корпоративных системах подготовки кадров (коучинг, тренинг, андрогогический подход).

- К задачам повышения квалификации и переподготовки относятся:

- содействие в получении преподавателями новых знаний и освоение отдельных новых компетенций в связи с повышением требований к уровню их квалификации со стороны заказчиков подготовки рабочих кадров (работодателей) и необходимостью овладения современными методами решения профессиональных задач;

- содействие в получении преподавателями дополнительных знаний, умений и практического опыта, необходимых для выполнения нового смежного с основной деятельностью вида профессиональной деятельности – обучение работников предприятий с использованием новых образовательных технологий (коучинг, тренинг, андрогогический подход);

- содействие в удовлетворении профессиональных запросов преподавателей в реализации их научного и творческого потенциала и в

получении новых профессиональных знаний, связанных с вопросами стратегического, технологического развития предприятий/компаний/отрасли, формирования корпоративной культуры, развития рынка квалификаций, аттестации персонала, аттестации рабочих мест и т.п.

3. Повышение квалификации и переподготовка осуществляются на основе двух- и многосторонних договоров, заключаемых образовательными организациями, слушателями с образовательными организациями, предоставляющими соответствующие образовательные услуги.

Финансирование расходов, связанных с организацией повышения квалификации и переподготовки преподавателей образовательных организаций на учебных центрах предприятий (компаний), осуществляется за счет средств региональной комплексной программы развития профессионального образования, бюджета субъекта Российской Федерации и внебюджетных средств образовательных организаций.

4. Повышение квалификации и переподготовка может осуществляться в следующих видах:

- профессиональная переподготовка, объемом учебной нагрузки от 152 часов;
- повышение квалификации, объемом учебной нагрузки от 72 до 500 часов.

Повышение квалификации и переподготовка осуществляется как с отрывом, так и без отрыва от производства, по очной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, может быть курсовым (групповым) или индивидуальным, в зависимости от его вида и формы включает в себя теоретический курс, производственное обучение / производственную практику / стажировку.

Повышение квалификации и переподготовка по вопросам стратегического и технологического развития предприятий/компаний/отрасли, формирования корпоративной культуры, является обязательными для всех преподавателей государственных региональных образовательных

организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования, осуществляется на непрерывной основе по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет. Для начинающих преподавателей – в течение первых двух лет работы.

Средняя продолжительность повышения квалификации и переподготовки определяется в зависимости от требований работодателей (заказчиков подготовки рабочих кадров) и содержания образовательной программы.

II. Порядок осуществления мероприятий по организации повышения квалификации и переподготовки

7. Участниками организации повышения квалификации и переподготовки являются:

1) заказчики подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования (работодатели), в том числе:

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

2) государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере образования;

3) государственные образовательные организации регионального подчинения, реализующие основные профессиональные образовательные программы начального и среднего профессионального образования и программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

4) провайдеры образовательных услуг по повышению квалификации и профессиональной переподготовке преподавателей государственных образовательных организаций регионального подчинения, в качестве которых могут выступать:

государственные образовательные организации дополнительного профессионального образования (институт повышения квалификации работников образования, учебно-методический центр и т.п.), имеющая право в соответствии с действующими нормативными актами субъекта Российской Федерации проводить повышение квалификации преподавателей государственной системы профессионального образования, в том числе по договорам с предприятиями на базе их учебно-производственных центров и с привлечением их преподавателей;

находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, учебно-производственные центры предприятий, имеющие лицензию на право ведения образовательной деятельности по программам дополнительного к высшему профессиональному образованию.

#### 8. Последовательность действий сторон.

Участники организации повышения квалификации и переподготовки выполняют следующие функции:

8.1. Заказчик подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования (работодатель):

а) в случае если повышение квалификации и переподготовка преподавателей возможна в соответствии с действующими нормативными актами субъекта Российской Федерации и планируется с привлечением в качестве провайдера образовательных услуг корпоративного университета / тренингового центра / центра подготовки кадров / учебно-производственного центра предприятия / компании:

составляет смету расходов на оказание образовательной услуги;



разрабатывает учебный план, являющиеся неотъемлемой частью договора;

в случае введения в действие в субъекте Российской Федерации Положения об именном образовательном чеке/финансовом сертификате/ваучере на повышение квалификации работника образования заключает договор об оказании образовательных услуг по организации повышения квалификации и переподготовки с использованием именного образовательного чека / финансового сертификата/ ваучера с государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования;

заключает с государственными образовательными организациями договор на повышение квалификации или профессиональную переподготовку преподавателей по вопросам стратегического и технологического развития предприятия (компании);

заключает с преподавателями государственной образовательной организации при необходимости договор на повышение квалификации или профессиональную переподготовку по вопросам стратегического и технологического развития предприятия (компании);

организует разработку учебных программ и обучение преподавателей государственных образовательных организаций на базе корпоративного университета / тренингового центра / центра подготовки кадров / учебно-производственного центра предприятия /компании);

б) в случае если повышение квалификации и переподготовка преподавателей возможна в соответствии с действующими нормативными актами субъекта Российской Федерации и планируется с привлечением в качестве провайдера образовательных услуг государственной образовательной организации дополнительного профессионального образования (институт повышения квалификации работников образования, учебно-методический центр и т.п.):

составляет смету расходов на разработку программ обучения и предоставление в качестве базы обучения площадей, технических средств и кадровых ресурсов корпоративного университета / тренингового центра / центра подготовки кадров / учебно-производственного центра предприятия /компании;

заключает с государственной образовательной организацией дополнительного профессионального образования (институт повышения квалификации работников образования, учебно-методический центр и т.п.) договор на оказание услуг по разработке программ обучения и предоставлению в качестве базы обучения площадей, технических средств и кадровых ресурсов корпоративного университета / тренингового центра / центра подготовки кадров / учебно-производственного центра предприятия /компании;

организует разработку учебных программ с привлечением специалистов корпоративного университета / тренингового центра / центра подготовки кадров / учебно-производственного центра предприятия /компании;

в) в случае если повышение квалификации и переподготовка преподавателей возможна в соответствии с действующими нормативными актами субъекта Российской Федерации на основании Положения о порядке формирования государственного заказа на образовательные услуги по повышению квалификации и переподготовке работников государственных образовательных организаций:

организует разработку учебных программ с привлечением специалистов корпоративного университета / тренингового центра / центра подготовки кадров / учебно-производственного центра предприятия /компании;

инициирует подготовку конкурсных заявок и участие корпоративного университета / тренингового центра / центра подготовки кадров / учебно-производственного центра предприятия /компании в региональном открытом

конкурсе на оказание образовательных услуг по повышению квалификации и переподготовке работников государственных образовательных организаций.

8.2. Провайдер образовательных услуг по повышению квалификации и профессиональной переподготовке преподавателей государственных образовательных организаций регионального подчинения:

а) в случае если повышение квалификации и переподготовка преподавателей возможна в соответствии с действующими нормативными актами субъекта Российской Федерации на основании Положения о порядке формирования государственного заказа на образовательные услуги по повышению квалификации и переподготовке работников государственных образовательных организаций:

участвует в конкурсных процедурах по предоставлению образовательных услуг по повышению квалификации и переподготовке работников государственных образовательных организаций в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 2005 года № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд»;

заключает государственный контракт (договор) с государственным заказчиком на предоставление образовательных услуг по повышению квалификации и переподготовке работников государственных образовательных организаций;

разрабатывает учебный план, являющиеся неотъемлемой частью государственного контракта (договора);

представляет государственному заказчику выписку из приказа о зачислении преподавателей государственных образовательных организаций на обучение;

проводит обучение преподавателей государственных образовательных организаций;

по окончании обучения представляет государственному заказчику выписку или копию приказа об окончании обучения преподавателями государственных образовательных организаций;

выдает преподавателям государственных образовательных организаций по окончании обучения и проведения итоговой аттестации документ установленного образца, подтверждающий завершение обучения (свидетельство/удостоверение о повышении квалификации, диплом о профессиональной переподготовке);

предоставляет государственному заказчику таблицу учета учебного времени, протокол аттестационно-экзаменационной комиссии, счета, счета-фактуры, списки обучающихся, акты приема-сдачи услуг, платежные документы, подтверждающие целевое использование средств;

б) в случае если повышение квалификации и переподготовка преподавателей возможна в соответствии с действующими нормативными актами субъекта Российской Федерации на основании Положения об именном образовательном чеке/финансовом сертификате/ ваучере на повышение квалификации работника образования:

заключает договор об оказании образовательных услуг по организации повышения квалификации и переподготовки с использованием именного образовательного чека / финансового сертификата/ ваучера с государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования;

проводит обучение преподавателей государственных образовательных организаций;

в установленный договором срок после завершения образовательного процесса по учебным программам предъявляет государственному органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющему управление в сфере образования, (Заказчику) для оплаты сертификаты/чеки/ваучеры;

выдает преподавателям государственных образовательных организаций по окончании обучения и проведения итоговой аттестации документ установленного образца, подтверждающий завершение обучения (свидетельство/удостоверение о повышении квалификации, диплом о профессиональной переподготовке);

в) в случае если повышение квалификации и переподготовка преподавателей возможна в соответствии с действующими нормативными актами субъекта Российской Федерации и планируется с привлечением в качестве провайдера образовательных услуг государственной образовательной организации дополнительного профессионального образования (институт повышения квалификации работников образования, учебно-методический центр и т.п.):

составляет смету расходов на оказание образовательных услуг, разрабатывает учебный план, являющиеся неотъемлемой частью контракта (договора);

заключает договор с заказчиком подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования (работодателем) на оказание услуг по разработке программ обучения и предоставлению в качестве базы обучения площадей, технических средств и кадровых ресурсов корпоративного университета / тренингового центра / центра подготовки кадров / учебно-производственного центра предприятия /компании;

заключает с государственными образовательными организациями договор на повышение квалификации или профессиональную переподготовку преподавателей по вопросам стратегического и технологического развития предприятия (компании);

заключает с преподавателями государственной образовательной организации при необходимости договор на повышение квалификации или профессиональную переподготовку по вопросам стратегического и технологического развития предприятия (компании);

организует обучение преподавателей государственных образовательных организаций на базе корпоративного университета / тренингового центра / центра подготовки кадров / учебно-производственного центра предприятия /компании;

выдает преподавателям государственных образовательных организаций по окончании обучения и проведения итоговой аттестации документ установленного образца, подтверждающий завершение обучения (свидетельство/удостоверение о повышении квалификации, диплом о профессиональной переподготовке).

8.3. Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере образования:

а) выступает в качестве государственного заказчика и/или координатора по организации систематического повышения квалификации и переподготовки преподавателей государственных региональных образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования, на базе учебных центров предприятий для обеспечения повышения их квалификации по вопросам стратегического и технологического развития предприятий /компаний/ отрасли.

б) выпускает рекомендации образовательным организациям, находящимся на территории субъекта Российской Федерации, об участии в организации повышения квалификации и переподготовки преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического и технологического развития предприятий (компаний) региона;

в) формирует доступный для пользователей региональный банк действующих программ повышения квалификации и переподготовки преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического и технологического развития предприятий (компаний) региона;

г) осуществляет мониторинг участия государственных образовательных организаций профессионального образования субъекта Российской Федерации в повышении квалификации и переподготовке преподавателей образовательных организаций на базе корпоративных образовательных организаций работодателя;

д) выступает стороной в договорах с участниками организации повышения квалификации и переподготовки.

III. Порядок финансирования и расходования средств на организацию повышения квалификации и переподготовки

9. Средства бюджета субъекта Российской Федерации могут выделяться на оплату оказанных услуг по финансированию повышения квалификации и переподготовки преподавателей государственных образовательных организаций в соответствии с заключенными государственными контрактами (договорами) и в соответствии с Положением о порядке расходования средств, выделенных на реализацию Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации в 20\_\_\_\_ году.

10. В структуру затрат на осуществление повышения квалификации и переподготовки преподавателей на базе корпоративных университетов / тренинговых центров / центров подготовки кадров / учебно-производственных центров (комбинатов) предприятий (компаний) включаются затраты на:

оплату труда педагогических работников образовательных организаций (образовательных подразделений) работодателей, квалифицированных специалистов, осуществляющих теоретическое и практическое обучение, исходя из объемов (количество часов) образовательных профессиональных программ повышения квалификации и переподготовки преподавателей образовательных организаций;

приобретение (разработку), экспертизу учебных планов, образовательных профессиональных программ дополнительного

профессионального образования, учебно-методических материалов, технических средств обучения и др.;

оплату труда членов квалификационных комиссий по аттестации лиц, закончивших обучение;

иные расходы, связанные непосредственно с организацией и осуществлением повышения квалификации и переподготовки преподавателей образовательных организаций по вопросам стратегического и технологического развития предприятий (компаний).

11. Средняя стоимость на осуществление повышения квалификации и переподготовки преподавателей за счет средств бюджета в целом по программе объемом 216 часов не должна превышать \_\_\_\_\_ руб. В разрезе предприятий средняя стоимость может быть как выше, так и ниже установленной по программе.

12. По программам, финансируемым за счет внебюджетных средств государственных образовательных организаций, стоимость на осуществление повышения квалификации и переподготовки преподавателей определяется по взаимному согласию сторон договоров и нормами не ограничивается.



**6.2. Проект Соглашения о сотрудничестве по подготовке преподавателей образовательной организации на учебном центре предприятия /компании/.**

Соглашение

г. \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2012 г.

\_\_\_\_\_ (Наименование предприятия), в лице  
\_\_\_\_\_ (ФИО)  
\_\_\_\_\_ (Должность), действующего на  
основании \_\_\_\_\_ (Наименование документа),

.....  
(Список других участников)

вместе именуемые «Участники», заключили настоящее соглашение о сотрудничестве (далее – Соглашение) о нижеследующем:

**3. Предмет соглашения**

Руководствуясь общими целями повышения качества профессионального образования, удовлетворяющего требованиям современного рынка труда, Участники обязуются объединить свои усилия в рамках совместной образовательной деятельности по переподготовке преподавателей образовательной организации на учебном центре предприятия, имеющим лицензию на образовательную деятельность по программам ДПО \_\_\_\_\_, в порядке, предусмотренном настоящим Соглашением.

Участники обязуются совместно действовать без образования юридического лица в направлении повышения качества подготовки рабочих кадров, содействуя внедрению новых образовательных технологий и

совершенствуя учебный процесс в части его содержания и методического обеспечения.

#### 4. Формы и направления совместной деятельности

4.1. Совместная деятельность Участников образовательного процесса по повышению квалификации и переподготовке преподавателей на учебном центре предприятия (компании) осуществляется по следующим направлениям:

- организация и проведение повышения квалификации и переподготовки преподавателей образовательной организации на учебном центре предприятий (компаний) по программам, которые учитывают вопросы стратегического и технологического развития предприятий и компаний;
- разработка программ повышения квалификации и переподготовки преподавателей образовательных организаций на учебных центрах предприятий (компаний), которые учитывают стратегическое и технологическое развитие предприятий и компаний;
- экспертная оценка образовательных программ повышения квалификации и переподготовки преподавателей, выработка рекомендаций по их совершенствованию;
- экспертная оценка примерных, типовых и рабочих учебных планов, выработка рекомендаций по их совершенствованию;
- формирование предложений по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки преподавателей государственных образовательных организаций на базе предприятий в соответствии потребностями работодателей;
- разработка предложений по улучшению методической подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения государственной системы подготовки кадров;
- выработка рекомендаций по совершенствованию учебно-материальной базы и методическому обеспечению учебного процесса учебных центров

предприятий и образовательных организаций с учётом стратегического и технологического развития предприятия;

- экспертиза оценочных средств для контроля образовательных результатов основных и дополнительных образовательных программ с точки зрения их компетентностной ориентации и соответствия требованиям работодателей с учётом стратегического и технологического развития предприятия;
- разработка предложений по использованию информационных технологий и других учебно-методических и аудио-визуальных средств для обеспечения учебного процесса;
- подготовка предложений о разработке региональных нормативных документов по совершенствованию переподготовки преподавателей образовательных организаций на учебных центрах предприятий с учётом стратегического и технологического развития предприятия;
- рассмотрение и выработка рекомендаций по иным вопросам, касающимся учебно-методической деятельности и организации учебного процесса в государственной системе подготовки кадров и в учебных структурах предприятий.

2.2. Настоящее Соглашение определяет общие условия и основные направления взаимодействия Участников в рамках переподготовки преподавателей образовательных организаций на базе учебных центров предприятий (компаний) и может выступать основой для разработки и реализации конкретных совместных мероприятий, отвечающих интересам Участников, в том числе на основании отдельных договоров.

2.3. Участники Соглашения действуют на основании своих уставов, настоящего Соглашения, а также иных договоров, которые могут заключаться как между отдельными Участниками, так и между Участниками и третьими лицами, привлеченными для реализации конкретных мероприятий, осуществляемых в рамках совместной деятельности Участников, вытекающей из настоящего Соглашения.

2.4. Настоящее Соглашение не устанавливает каких-либо ограничений самостоятельности и автономности Участников при осуществлении ими своей уставной деятельности.

2.5. Каждый Участник Соглашения вправе знакомиться со всей информацией и документацией, связанной с осуществлением совместной деятельности.

### 3. Вклады Участников Соглашения

3.1. Вкладами Участников в совместную деятельность в рамках настоящего Соглашения могут быть:

- кадры (преподаватели, методисты, соответствующие специалисты учебных структур / кадровых служб предприятий);
- методические ресурсы (учебно-программная документация, учебно-методические комплексы, иные материалы);
- локальные нормативные акты и организационно-методические документы;
- помещения и технические средства, обеспечивающие деятельность учебного центра предприятия (компании);
- иные ресурсы, потребность в которых выявляется в процессе организации деятельности учебного центра предприятия (компании).

3.2. Конкретные виды вкладов Участников Соглашения в совместную деятельность и формы участия в совместной деятельности могут устанавливаться отдельными соглашениями.

4. Порядок организации и проведения переподготовки преподавателей образовательных организаций определяется Положением о повышении квалификации и переподготовке преподавателей образовательных организаций на учебных центрах предприятия по вопросам стратегического, технологического развития предприятий (компаний), формирования корпоративной культуры и т.д..

### 5. Присоединение других участников

5.1. Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему других организаций образования, предприятий, иных заинтересованных организаций на основании письменного заявления и заключения соответствующих договоров и соглашений.

5.2. Присоединение новых Участников к настоящему Соглашению осуществляется путем подписания дополнительных соглашений к нему всеми действующими Участниками Соглашения.

#### 6. Срок действия и прекращение Соглашения

Настоящее Соглашение вступает в силу с даты подписания его всеми Участниками, поименованными в настоящем Соглашении, и действует до тех пор пока кто-либо из Участников письменно не заявит о прекращении деятельности в рамках данного Соглашения, уведомив об этом Участников Соглашения не менее чем за один месяц до даты прекращения своей деятельности.

#### 7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Соглашение не отменяет и не накладывает ограничения на другие договоры и соглашения, действующие между Участниками, и не препятствует заключению между ними отдельных договоров и соглашений в рамках совместной деятельности.

7.2. Настоящее Соглашение может быть изменено по взаимному согласию Участников путем подписания дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

7.3. Всё, не предусмотренное в настоящем Соглашении, регулируется в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Настоящее Соглашение составлено в \_\_\_ экземплярах, хранящихся у каждой из Участников и имеющих одинаковую юридическую силу.

#### 8. Юридические адреса и подписи Участников.

## **Приложение 7. Регламент организации мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО с целью распространения лучших практик.**

### **Введение**

Рост требований к качеству трудовых ресурсов, обусловленный стремительными темпами развития технологий, необходимость непрерывного обновления знаний и умений с целью адаптации к меняющимся условиям труда, обуславливают насущную необходимость осуществления поддержки государством и обществом развития качественного непрерывного образования в Российской Федерации, которое призвано обеспечить высокий уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики, реализацию актуальных потребностей личности в образовании на протяжении всей жизни. В настоящее время в России еще не создана целостная и гибкая система непрерывного профессионального образования, обеспечения преемственности всех форм получения и наращивания квалификации, в которой задействованы как государственный, так и негосударственный сектора подготовки кадров. При этом существенным механизмом регулирования непрерывного образования, направленным, в том числе, и на восполнение существующих пробелов и дефицитов в системе подготовки кадров, которые возникли в государственной системе профессионального образования, является обеспечение взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих и специалистов.

Поэтому важной задачей следует считать реализацию комплекса мер по усилению взаимодействия и интеграции государственной и корпоративной систем подготовки кадров и направленного на поддержание компетентности работника на уровне, отвечающем постоянно изменяющимся технологиям производства.

Мониторинг взаимодействия государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО рассматривается как один из важных инструментов управления процессами такого взаимодействия и обеспечения его эффективности.

Мониторинг предусматривает проведение регулярных исследований удовлетворенности субъектов взаимодействия совместной деятельностью и достигнутыми результатами с использованием социологических методов исследования: опросов, фокус-групп и других методик изучения мнения и оценок участников и партнеров взаимодействия.

В зависимости от целей сбора информации выделяют стандартизированный, расширенный и углубленный вариант мониторинга.

*Стандартизированный вариант мониторинга* применяется для оперативной оценки состояния взаимодействия. Задача этого варианта, кроме фиксации актуального состояния, заключается в том, чтобы выявить динамику развития/сворачивания взаимодействия на основе периодических замеров. Кроме того, использование стандартных статистических показателей должно обеспечить сопоставимость (однородность, типичность) данных, что позволит проводить межрегиональные и межотраслевые сравнения, агрегировать данные для оценки взаимодействия на уровне федеральных округов и т.д.

*Расширенный вариант мониторинга* позволяет получить более масштабную, объективную информацию, выявить причины тех или иных отклонений. В этом случае статистические показатели дополняются данными опроса различных целевых групп участников и партнеров (работодателей, граждан, экспертов и т.д.). Обращение к непосредственным участникам взаимодействия дает возможность оценить степень формальности (реальности) участия партнеров во взаимодействии. Другая задача расширенного варианта – оценить перспективы развития взаимодействия на отраслевом и/или региональном уровне. Достаточно трудоемкие (затратные)

опросные методики целесообразно использовать с периодичностью в 2-3 года.

Необходимость в использовании *углубленного варианта мониторинга* возникает в случае идентификации негативного состояния и/или недостаточной динамики развития взаимодействия субъектов (в случае, если не достигаются заявленные целевые значения индикаторов эффективности взаимодействия). Для выявления возникших проблем взаимодействия и их причин необходимо дополнительно провести серию углубленных экспертных интервью с представителями бизнеса, образования и власти, профессионального сообщества, а также с рядом независимых наблюдателей, аналитиков. Одним из приемлемых форматов для этого выступают фокус-группы.

### **1. Общие положения.**

1.1. Мониторинг процессов взаимодействия в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО и распространения лучших практик (далее – Мониторинг) направлен на выявление наиболее эффективных систем партнерства образовательных организаций различного уровня и подчиненности, в том числе государственных, негосударственных учебных заведений, некоммерческих организаций и корпоративных центров подготовки кадров, имеющих лицензии на ведение программ профессионального обучения и свидетельства о государственной аккредитации для подготовки работников, востребованных на региональном рынке труда.

1.2. Мониторинг проводится на региональном уровне, в котором принимают участие организации - представители государственной и корпоративной системы подготовки кадров, а также другие заинтересованные организации (стейкхолдеры). Со стороны государственной системы подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО при проведении мониторинга должны быть задействованы:



- исполнительные органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования;
- ресурсные центры профессионального образования (региональные отраслевые, межотраслевые, межрегиональные отраслевые);
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки.

1.3. Со стороны работодателей для проведения мониторинга привлекаются:

- самостоятельные предприятия, а также предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
- корпоративные университеты;
- тренинговые центры, корпоративные центры подготовки кадров (курсовой подготовки), учебно-производственные комбинаты (центры), НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций.

#### 1.4. Термины и определения

|  |   |
|--|---|
| <b>Бизнес-процесс</b>  | совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определенного продукта или услуги для потребителей   |
| <b>Взаимодействие субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров</b> | обмен ресурсами двух и более организационных единиц и экономических агентов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров. Типы ресурсов: организационные, финансовые, кадровые, интеллектуальные (в том числе, информационные), материально-технические и другие.   |
| <b>Регламент</b>   | документ, перечисляющий и описывающий по порядку этапы (шаги), которые должны предпринимать участники выполнения бизнес-процесса.   |
| <b>Мониторинг</b>  | 1) Процесс систематического сбора, обработки и анализа информации, которая может быть использована для объективизации принятия управленческих решений, а также, как инструмент обратной связи в целях осуществления проектов, оценки программ или выработки политики. Он несёт следующие организационные функции: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выявляет состояние критических или находящихся в состоянии изменения явлений исследуемой среды, в отношении которых будет выработан курс действий на будущее;</li> <li>• устанавливает отношения с объектами исследований, обеспечивая обратную связь, в отношении предыдущих удач и неудач определенной политики или</li> </ul> |

программ;

- устанавливает соответствия правилам и контрактным обязательствам.

2) Совокупность процедур и способов процесса систематического сбора, обработки и анализа информации

1.5. Под мониторингом в настоящем регламенте будет пониматься совокупность процедур и способов непрерывного отслеживания фиксированных параметров (характеристик) процессов взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО.

1.6. Целью мониторинга является анализ практики взаимодействия образовательных организаций и сетей в обеспечении подготовки и переподготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО, выявление лучших практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров в разрезе субъектов Российской Федерации, образовательных организаций различных уровней, отраслей (видов экономической деятельности), профилей подготовки/специальностей и формирование предложений по их распространению

1.7. Основными задачами мониторинга являются:

- определение эффективности взаимодействия государственной и корпоративных систем подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО;
- формирование аналитических материалов и отчетов в целях принятия необходимых управленческих решений, направленных на интеграцию государственной и корпоративной системы подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда;
- распространение опыта лучших практик взаимодействия систем обучения, выявленных в процессе мониторинга.

1.8. Для организации мониторинга разрабатывается и используется совокупность показателей и индикаторов (приложение 1), соответствующих целям и направлениям взаимодействия основных групп участников и их партнеров. Среди них выделяются качественные показатели и индикаторы,

фиксирующие наличие или отсутствие определенных характеристик и процессов, и количественные, определяющие меру или степень их выраженности. Показатели и индикаторы также необходимо дифференцировать на *результативные*, характеризующие те или иные результаты взаимодействия, и *процессные*, которые отражают состояние процедур и условий взаимодействия.

Собираемый массив данных в разрезе как количественных, так и качественных показателей и индикаторов будет использоваться в дальнейшем анализе с целью минимизации возможных рисков, которые могут возникнуть в процессе взаимодействия, путем принятия взвешенных стратегических и оперативных управленческих решений. Представленные в приложении 1 показатели и индикаторы сгруппированы в зависимости от эшелона (локальный, регионально-отраслевой, национально-отраслевой) и уровня (функциональный, институциональный, стратегический) взаимодействия систем подготовки кадров, региональных органов управления власти и работодателей региона.

1.9. По результатам проведенного мониторинга проводится анализ опыта взаимодействия в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов, определяются лучшие практики данного взаимодействия, проводится разработка рекомендаций по улучшению взаимодействия сторон с целью распространения лучших практик взаимодействия.

1.10. Нормативную базу мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров составляют следующие документы:

- а. Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 1 декабря.2007г. № 307-ФЗ;

- б. Постановление Правительства РФ №130 от 14 февраля 2009г. "О государственной поддержке подготовки кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего образования, внедряющих инновационные образовательные программы",
- в. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»;
- г. Распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 163-р "О концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы";
- д. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1663-р;
- е. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. №1662 -р "Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.";
- ж. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61;
- з. Целевая ведомственная программа "Повышение эффективности отраслевых систем подготовки кадров и повышения квалификации руководящих сотрудников и специалистов в высокотехнологичных секторах промышленности", утвержденная приказом Министра промышленности и торговли Российской Федерации № 252 от 10.04.2009 г.;
- и. Приказ Минобрнауки России № 356 от 28.09.2009г. "О перечне специальностей среднего профессионального образования, по которым в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения

среднего и высшего профессионального образования могут проводиться дополнительные испытания творческой и (или) профессиональной направленности";

к. Закон субъекта Российской Федерации об утверждении региональной комплексной программы развития профессионального образования на 2011 – 2015 годы;

л. Комплексная программа развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы.

## **2. Организационная структура мониторинга и порядок взаимодействия участников и партнеров в процессе его реализации**

2.1. Мониторинг как бизнес-процесс представляет собой последовательность взаимосвязанных мероприятий направленных на определение эффективности взаимодействия государственных и отраслевых образовательных учреждений в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов.

2.2. Для формирования организационной структуры мониторинга (рис.1) участниками и партнерами по взаимодействию, использующими в качестве переговорной площадки Совет по кадровой политике при Губернаторе или аналогичный совещательный орган, созданный в целях формирования региональной кадровой политики (далее – Совет), определяются организационные единицы государственной и/или корпоративной сети подготовки кадров, за которыми будет закреплена ответственность по предоставлению мониторинговых данных, а также определяется организация, уполномоченная проводить сбор, обработку и анализ получаемых данных – Центр мониторинга. Участниками и партнерами взаимодействия определяется организация, пользующаяся положительной деловой репутацией в профессиональном сообществе и имеющая достаточно мощный потенциал для проведения масштабных мониторинговых исследований. Для этих целей участники и партнеры взаимодействия должны:

- заключить между участниками и партнерами взаимодействия соглашение об осуществлении мониторинга, в котором определить Совет в качестве совместного органа по принятию управленческих решений;
- разработать и утвердить Положение о мониторинге (Приложение 2), Положение о центре мониторинга (Приложение 3), Требования по отбору Центра мониторинга;
- провести отбор организации, которой (или ее подразделению) будут делегированы полномочия Центра мониторинга.

2.3. Для проведения мониторинга созданному Центру мониторинга необходимо:

- разработать и утвердить программу мониторинговых исследований, уточненные перечни мониторинговых показателей (для стандартного, расширенного и углубленного вариантов мониторинга), инструментарий мониторинга, включающий в себя заполняемые формы, анкеты и опросники для социологических обследований и т.д.;
- разработать методику оценки практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО;
- обеспечить качество проведения мониторинга и последующего анализа.

2.4. Мониторинг (рис. 2) осуществляется на основе Положения о мониторинге, утвержденным Советом, в котором определены организации, ответственные за предоставление информации, и порядок их взаимодействия с Центром мониторинга.

2.5. Результаты обработки и интерпретации данных мониторинговых исследований обеспечат выявление лучших практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и специалистов СПО для их дальнейшего распространения.

Отбор лучших практик осуществляется участниками и партнерами по взаимодействию на заседании Совета по представлению информации о них Центром мониторинга.

2.6. Результаты мониторинговых исследований, прошедшие обсуждение на Совете, являются основанием для принятия управленческих решений на всех уровнях взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров с целью повышения эффективности такого взаимодействия.

2.7. Ресурсное обеспечение бизнес- процесса

Бизнес процесс обеспечивается следующими видами ресурсов:

а) информационные ресурсы

- информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;
- прогнозные потребности в рабочих кадрах предприятий, находящихся на территории субъекта Российской Федерации

б) кадровые ресурсы

- эксперты в области государственной и корпоративной подготовки рабочих кадров и специалистов СПО из числа представителей предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- интервьюеры, проводящие полевой этап работы проводимого мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов СПО;
- специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;
- специалисты по разработке информационных баз данных из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

в) материально-технические ресурсы

- офисные помещения Центра мониторинга
- офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;
- учебное ИКТ-насыщенное оборудование (для целей подготовки экспертов) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;
- учебно-производственные площади учебно-производственных центров предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

г) методические ресурсы

- положение о проведении мониторинга;
- план-график проведения мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки кадров
- инструментарий для проведения мониторинговых исследований (индикаторы и показатели);
- организационно-методические документы для проведения мониторинга (опросные листы для проведения полевого этапа мониторинга, методические рекомендации по реализации мониторинговых исследований, методические рекомендации по работе с базой данных, рекомендации по проведению анализа полученных результатов)
- оценочные средства для определения эффективности практик взаимодействия систем подготовки кадров.

2.8. Финансирование мониторинговых исследований в части: социологических опросов, расширенных и углубленных вариантов мониторинга взаимодействия осуществляется за счет:

- целевого (программного) финансирования из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;



- целевого (программного) финансирования из средств работодателей.
- Для проведения мониторинговых исследований составляется смета, в котором используется стандартный инструментарий, включает в себя затраты на следующие виды деятельности:
- тиражирование инструментария исследования (анкет, опросников, инструкций для интервьюеров);
  - оплата проведения инструктажей интервьюеров до начала опроса, консультаций в ходе опроса;
  - оплата работы интервьюеров;
  - оплата командировочных расходов интервьюеров в случае, когда необходим опрос в отдаленных территориях;
  - оплата подготовки анкет, ввода данных и компьютерной обработка мониторинговых данных;
  - затраты на поддержание электронных баз данных и информационного портала по вопросам, связанных: с мониторингом взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров, определению лучших практик и их распространению
  - оплата аналитической работы по интерпретации полученных результатов и составления отчета социологического исследования.

Разработанная смета согласуется Советом и утверждается распорядителями финансовых средств.

### **3. Описание последовательности действий**

Шаг 1. Заключение соглашения о сотрудничестве по вопросам организации и осуществления мониторинга взаимодействия государственных и отраслевых образовательных учреждений в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО.

Соглашение подписывается между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего

управление в сфере профессионального образования, и партнерами, в качестве которых могут выступать:

- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

**а также:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

**Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка соглашения, его экспертиза и согласование.

**Результат (продукт, документ):** Соглашение (соглашения) между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, и региональным, регионально-отраслевым объединением работодателей, организацией работодателей, компанией, корпорацией, имеющей структурные элементы корпоративной сети подготовки кадров на территории субъекта Российской Федерации, о сотрудничестве по вопросам осуществлению мониторинга взаимодействия государственных и отраслевых образовательных учреждений в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО.

Шаг 2. Разработка нормативного и организационного обеспечения мониторинга

**Участник:** государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

**Партнеры:** региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности

**Стейкхолдеры:**

- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов, в том числе используемый в качестве переговорной площадки для описываемого бизнес-процесса Совет по кадровой политике при Губернаторе или аналогичный совещательный орган, созданный в целях формирования региональной кадровой политики;
- региональные организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

**Действия:**

- информационный обмен;
- принятие совместного решения;
- разработка, согласование и утверждение документов.

**Результат (продукт, документ):**

Положение о мониторинге взаимодействия государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО

Положение о центре мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО

Требования к Центру мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО

Шаг 3. Отбор организации, пользующейся положительной деловой репутацией в профессиональном сообществе и имеющей достаточно мощный потенциал для проведения масштабных мониторинговых исследований, которой (или ее подразделению) будут делегированы полномочия Центра мониторинга

**Участники:**

- Совет по кадровой политике при Губернаторе или аналогичный совещательный орган, созданный в целях формирования региональной кадровой политики (или его комиссия), выполняющий в соответствии с утвержденным (Шаг 1) Положением о мониторинге функции коллективного регионального органа по управлению мониторингом взаимодействия государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО;
- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования

**Партнеры:** региональные и регионально-отраслевые объединения работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности

**Стейкхолдеры:**

- региональные организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства).

**Действия:**

- информационный обмен;
- переговоры;
- принятие совместного решения;
- разработка, согласование и утверждение документов;
- заключение договора, издание приказов.

**Результат (продукт, документ):**

- Отобранная в качестве Центра мониторинга организация, пользующаяся положительной деловой репутацией в профессиональном сообществе и имеющая достаточно мощный потенциал для проведения масштабных мониторинговых исследований.
- Протокол заседания Совета по кадровой политике при Губернаторе или аналогичного совещательного органа, созданного в целях формирования региональной кадровой политики о наделении полномочиями Центра мониторинга отобранной организации, пользующейся положительной деловой репутацией в профессиональном сообществе и имеющей достаточно мощный потенциал для проведения масштабных мониторинговых исследований.
- Договор между государственным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере профессионального образования и отобранной на заседании Совета организацией о сотрудничестве с последней в качестве Центра мониторинга (в случае отбора сторонней организации) / Приказ государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего

управление в сфере профессионального образования о наделении организации (структурного подразделения) функциями Центра мониторинга (в случае отбора подведомственной ему организации).

– Приказ государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере профессионального образования о ежеквартальном предоставлении мониторинговых данных в Центр мониторинга подведомственными организациями профессионального образования.

– Рекомендации регионального/ регионально-отраслевого объединения работодателей организациям, предприятиям и единицам корпоративной сети подготовки кадров о предоставлении мониторинговых данных в Центр мониторинга.

Шаг 4. Разработка организационно-методического обеспечения для осуществления мониторинга

**Участник:**

отобранный (Шаг 3) Центр мониторинга

**Партнеры:**

– государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;

– региональные ресурсные центры профессионального образования;

– государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

– находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;

**Действия:**

- формирование организационно-методических документов для организации мониторинга, в том числе:
  - программы мониторинговых исследований, уточненные перечни мониторинговых показателей (для стандартного, расширенного и углубленного вариантов мониторинга), инструментарий мониторинга, включающий заполняемые формы, анкеты и опросники для социологических обследований и т.д.;
  - методика оценки практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО;
- разработка и согласование документов с партнерами;
- разработка смет в рамках программного финансирования/заключение договоров на оказание услуг по предоставлению мониторинговых данных;

– формирование информационной базы данных мониторинга.

**Результат (продукт, документ):**

- Перечень индикаторов и показателей стандартизированного мониторинга,
- Регламент проведения стандартизированного мониторинга,
- Программа проведения расширенного мониторинга в текущем году,
- Критерии отбора лучших практик,
- Положение о порядке отбора лучших практик,
- Проекты смет на проведение мониторинга.
- Проекты договоров на проведение мониторинга.
- Требования к экспертам по оценке эффективности взаимодействия систем подготовки кадров.
- Инструментарий мониторинга (анкеты, опросные листы, сводные таблицы);
- Программная оболочка и файловые системы информационной базы данных мониторинга.

Шаг 5. Организация и осуществление стандартизированного, расширенного и углубленного мониторинга

**Участник:**

отобранный (Шаг 3) Центр мониторинга

**Партнеры:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;



- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;
- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;
- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;

**Действия:**

- отладка, запуск в эксплуатацию и поддержание в актуальном состоянии информационной базы данных мониторинга;
- сбор данных стандартизированного мониторинга в разрезе индикаторов и показателей мониторинга со стороны организационных единиц государственной и/или корпоративной сети подготовки кадров, за которыми закреплена ответственность по предоставлению мониторинговых данных;
- отбор интервьюеров для проведения полевых этапов расширенного мониторинга;
- тиражирование инструментария исследования (анкет, опросников, инструкций для интервьюеров);
- проведение инструктажей интервьюеров до начала опроса, консультаций в ходе опроса;
- рассылка информации в организационные единицы государственной и/или корпоративной сети подготовки кадров, за которыми закреплена ответственность по предоставлению мониторинговых данных, по определению списка респондентов;
- реализация программы мониторинга, в том числе проведение полевых этапов мониторинга с целью сбора информации по взаимодействию систем подготовки кадров (рассылка и сбор анкет, проведение интервью);
- сбор и формирование массива данных мониторинга;
- ввод в информационную систему и компьютерная обработка мониторинговых данных;
- интерпретация и анализ результатов мониторинговых исследований.

**Результат (продукт, документ):**

- массив данных, получаемый по результатам проводимого мониторинга;
- аналитические материалы по итогам мониторинговых исследований эффективности взаимодействия государственной и

корпоративной системы подготовки кадров в субъекте Российской Федерации.

Шаг 6. Определение и рейтингование лучших практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров

**Участник:**

отобранный (Шаг 3) Центр мониторинга

**Партнеры:**

- государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования;
- региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;
- ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;
- региональные ресурсные центры профессионального образования;
- государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;
- подразделения служб управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций, в функции которых входит организация корпоративной подготовки кадров;
- находящиеся на территории субъекта Российской Федерации корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

- подразделения кадровых служб предприятий, в функции которых входит организация подготовки кадров;
- учебно-производственные центры предприятий, ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

**Стейкхолдеры:**

- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;
- региональные организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;

**Действия:**

- создание группы экспертов по анализу практик взаимодействия и организация их работы;
- анализ мониторинговых данных и формирование запросов участникам взаимодействия по предоставлению информации, описывающей практику взаимодействия, и форматов обеспечивающих документов;
- сбор и анализ описаний практик взаимодействия и форматов обеспечивающих документов;
- формирование рейтинга практик взаимодействия;
- организация экспертного обсуждения примеров наилучших практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров с привлечением всех заинтересованных сторон;
- разработка рекомендаций по широкому внедрению наилучших практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров.

## **Результат (продукт, документ):**

Актуализируемое описание положительного опыта и примеров лучших практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров для целей распространения

Обновляемые рейтинги профессионально-общественной оценки практик взаимодействия

Рекомендации по широкому внедрению наилучших практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров

## **4. Результаты и эффекты**

4.1. Сформированная структура мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО, являющаяся сегментом региональной инфраструктуры системы профессионального образования:

- разработано соглашение о сотрудничестве по вопросам организации и осуществлении мониторинга взаимодействия государственных и отраслевых образовательных учреждений в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов;
- создан региональный «Центр мониторинга» из числа некоммерческих организаций, пользующихся положительной деловой репутацией в профессиональном сообществе и имеющих достаточно мощный потенциал для проведения масштабных мониторинговых исследований;
- сформировано нормативное и организационно-методическое обеспечение мониторинга.

4.2. Реализующийся мониторинг взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО.

4.3. Общие (сетевые) эффекты:

- формирование единой стратегии взаимодействия систем подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО;

- формирование единого информационного пространства для реализации взаимодействия на региональном уровне государственной и корпоративных сетей подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО;

4.4. Эффекты для государственной (региональной) сети подготовки рабочих кадров:

- обеспечение участия и учет требований работодателей в процедурах подготовки материалов и оценивания профессиональной компетентности работников и выпускников образовательных организаций по программам начального, среднего и дополнительного профессионального образования;
- рост привлекательности образовательных организаций в связи с успешным развитием профессиональной карьеры их выпускников;
- рост числа выпускников, работающих по специальности.

4.5. Эффекты для корпоративных сетей подготовки рабочих кадров:

- достижение динамического баланса между спросом на квалифицированные рабочие кадры и предложением на подготовку рабочих кадров со стороны региональной системы профессионального образования;
- снижение затрат на воспроизводство квалифицированного персонала компаний и на доводку трудоустроившихся выпускников образовательных организаций;
- обеспечение планового заполнения рабочих мест квалифицированными рабочими кадрами и эффективного использования технологического оборудования.

## **5. Приложения к Регламенту – проекты документов:**

7.1. Показатели и индикаторы эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.

7.2. Положение о мониторинге взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических

специалистов уровня среднего профессионального образования в субъекте Российской Федерации

7.3 Положение о Центре мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования

7.4. Примеры инструментария для стандартизированного мониторинга

Положение о Центре мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования

Примеры инструментария для стандартизированного мониторинга

Рис.1 к Регламенту. Формирование структуры мониторинга





Рис.2 к Регламенту. Реализация мониторинга



## **7.1. Показатели и индикаторы эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров.**

Показатели и индикаторы эффективности взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров используются для разработки информационных форм (запросов, планов, отчетов) при проведении стандартизированного мониторинга взаимодействия систем подготовки кадров, и представлены в разрезе эшелонов и уровней взаимодействия на следующих основаниях:

- 1) Стратегический уровень взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров призван решать задачу создания необходимых условий межсистемного взаимодействия, направленного на обеспечение непрерывного профессионального образования квалифицированных рабочих и специалистов технической направленности (уровня СПО), через формирование механизмов развития, регулирование и стимулирование взаимодействия, обеспечение качества всех форм и уровней профессионального образования.
- 2) Инфраструктурный (институциональный) уровень взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров призван решать задачу развития реализации таких сервисных функций, как мониторинг рынка труда, осуществление общественно– профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки, осуществление сертификации выпускников и персонала компаний, профориентационная работа и их организационное оформление на базе специализированных центров, формируемых на условиях инфраструктурного взаимодействия.
- 3) Локальный (функциональный) уровень взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров призван решать задачу интеграции деятельности сторон взаимодействия на основе различных форм договорных конструкций.

4) С другой стороны, с учетом структуры экономики, особенностей межбюджетных отношений в Российской Федерации, закрепленных зон ответственности, полномочий и масштабов решаемых участниками и партнерами взаимодействия задач, целесообразным представляется описание системы взаимодействия субъектов в национально-отраслевом, регионально-отраслевом и межсубъектном аспектах (эшелоны взаимодействия).

| Эшелон                 | Уровень        | Индикаторы эффективности взаимодействия  |
|------------------------|----------------|--|
| национально-отраслевой | стратегический | <p>9. Количество федеральных проектов и программ в области межсистемного взаимодействия, запущенных к исполнению в текущем году</p> <p>10. Количество отраслевых проектов и программ в области межсистемного взаимодействия, согласованных к исполнению в текущем году</p> <p>11. Количество корпоративных проектов и программ в области межсистемного взаимодействия, согласованных к исполнению в текущем году</p> <p>12. Доля рабочих профессий, по которым в текущем году произведено обновление требований в соответствии с актуальной профессионально-квалификационной структурой промышленных отраслей Российской Федерации и современными технологическими процессами, отраженных в регулярно издаваемых и корректируемых отраслевых и федеральных перечнях рабочих профессий, в том числе перечнях профессий профессиональной подготовки</p> <p>13. Количество квалификационных требований, разработанных в текущем году на основе межсистемного взаимодействия</p> <p>14. Доля профессий НПО и специальностей СПО, по которым в текущем году произведено обновление образовательных стандартов на основе межсистемного взаимодействия</p> <p>15. Сформированные государственно-отраслевые информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсистемного взаимодействия (да/нет)</p> <p>16. Сформированные государственно-корпоративные информационные ресурсы,</p> |

|                        |                                      |   |
|------------------------|--------------------------------------|---|
|                        |                                      | сопровожающие процессы межсистемного взаимодействия (да/нет)  |
| национально-отраслевой | инфраструктурный (институциональный) | <p>5. Сформированные межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального и отраслевого уровней в сфере непрерывного профессионального образования, качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и с привлечением потенциала общероссийских организаций по труду и занятости населения (да/нет)</p> <p>6. Созданные межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда (да/нет)</p> <p>7. Созданные межотраслевой и отраслевые центры общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров (да/нет)</p> <p>8. Сформированные межотраслевой и отраслевые информационные сервисы, обеспечивающие размещение в электронных сетях и актуализацию доступной и понятной для граждан информации о перспективных потребностях экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных программ профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров, условиях приема и обучения (да/нет)</p> |
| национально-отраслевой | локальный (функциональный)           | <p>6. Количество действующих отраслевых центров мониторинга рынка труда (нарастающим итогом)</p> <p>7. Совокупные объемы финансовых средств, полученные в текущем году межотраслевым и отраслевыми центрами мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям</p> <p>8. Количество действующих отраслевых центров общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров (нарастающим итогом)</p>  |

|                        |                |   |
|------------------------|----------------|---|
|                        |                | <p>9. Количество образовательных программ НПО, СПО и ДПО, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию в межотраслевом и отраслевых центрах общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров</p> <p>10. Совокупные объемы финансовых средств, полученные в текущем году межотраслевым и отраслевыми центрами мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям</p>   |
| регионально-отраслевой | стратегический | <p>15. Количество региональных проектов и программ в области межсетевого взаимодействия, запущенных к исполнению в текущем году</p> <p>16. Количество регионально-корпоративных проектов и программ в области межсетевого взаимодействия, согласованных к исполнению в текущем году</p> <p>17. Доля реализуемых в регионе образовательных программ начального профессионального образования, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию на основе межсистемного взаимодействия</p> <p>18. Доля реализуемых в регионе образовательных программ среднего профессионального образования, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию на основе межсистемного взаимодействия</p> <p>19. Доля реализуемых в регионе образовательных программ дополнительного профессионального образования, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию на основе межсистемного взаимодействия</p> <p>20. Доля организаций на территории субъекта РФ, реализующих программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки, прошедших в текущем году процедуры общественно-государственной оценки их деятельности со стороны работодателей и других потребителей результатов образования.</p> <p>21. Доля учреждений НПО и СПО на</p> |

|                        |                                      |  |
|------------------------|--------------------------------------|--|
|                        |                                      | <p>территории субъекта РФ, реализующих программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки, прошедших в текущем году процедуры общественно-государственной оценки их деятельности со стороны работодателей и других потребителей результатов образования.</p> <p>22. Доля центров внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ, реализующих программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки, прошедших в текущем году процедуры общественно-государственной оценки их деятельности со стороны работодателей и других потребителей результатов образования.</p> <p>23. Количество лиц, завершивших обучение по программам ДПО или профессиональной подготовки в учреждениях НПО и СПО на территории субъекта РФ,</p> <p>24. Количество лиц, завершивших обучение по программам ДПО или профессиональной подготовки в центрах внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ</p> <p>25. Количество лиц, завершивших обучение по совместным программам ДПО или профессиональной подготовки в учреждениях НПО и СПО и центрах внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ,</p> <p>26. Доля центров внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ, участвовавших в текущем году конкурсе на размещение государственного (целевого по заказам служб занятости) заказа на подготовку рабочих кадров</p> <p>27. Доля учреждений НПО и СПО на территории субъекта РФ, участвовавших в текущем году конкурсе на размещение государственного (целевого по заказам служб занятости) заказа на подготовку рабочих кадров</p> <p>28. Сформированные регионально-отраслевые информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсетевого взаимодействия (да/нет)</p> |
| регионально-отраслевой | инфраструктурный (институциональный) | 6. Сформированные межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии регионального уровня по выработке предложений в области разработки новых и корректировки  |

|                        |                            |  |
|------------------------|----------------------------|--|
|                        |                            | <p>действующих нормативных и организационно-методических документов федерального и отраслевого уровней в сфере непрерывного профессионального образования, качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и с привлечением потенциала общероссийских организаций по труду и занятости населения (да/нет)</p> <p>7. Созданный региональный центр мониторинга рынка труда (да/нет)</p> <p>8. Созданный региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров (да/нет)</p> <p>9. информационный сервис, обеспечивающий размещение в электронных сетях и актуализацию доступной и понятной для граждан информации о перспективных потребностях региональной экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных программ профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров, условиях приема и обучения (да/нет)</p> |
| регионально-отраслевой | локальный (функциональный) | <p>9. Количество граждан из числа выпускников по программам НПО/СПО, ДПО и профподготовки, безработных граждан, лиц без гражданства, иностранных граждан и др, успешно прошедших в текущем году обучение по заказу государственных органов исполнительной власти регионального уровня, в том числе – органов управления профессиональным образованием, органов по труду и занятости.</p> <p>10. Объемы финансовых средств, полученные в текущем году региональным центром мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям</p> <p>11. Количество действующих отраслевых центров общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров (нарастающим итогом)</p> <p>12. Количество образовательных программ НПО, СПО и ДПО, прошедших в текущем году профессионально-</p>   |

|                   |                |  |
|-------------------|----------------|--|
|                   |                | <p>общественную аккредитацию в региональном центре общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров</p> <p>13. Объемы финансовых средств, полученные в текущем году региональным центром мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям</p> <p>14. Количество ресурсных центров, действующих на территории субъекта РФ</p> <p>15. Количество граждан, успешно прошедших в текущем году обучение в действующих на территории субъекта РФ ресурсных центрах</p>  |
| межсубъектн<br>ый | стратегический | <p>7. Количество совместных проектов и программ в области межсубъектного взаимодействия, запущенных к исполнению учреждениями НПО и СПО и центрами внутрифирменной подготовки в текущем году</p> <p>8. Количество совместных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных учреждениями НПО и СПО и центрами внутрифирменной подготовки в текущем году</p> <p>9. Количество лиц из числа выпускников государственных учреждений НПО и СПО, прошедших в текущем году обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных учреждениями НПО и СПО и центрами внутрифирменной подготовки.</p> <p>10. Количество лиц из числа персонала предприятий, прошедших в текущем году обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных учреждениями НПО и СПО и центрами внутрифирменной подготовки.</p> <p>11. Количество лиц, прошедших в текущем году по направлениям служб занятости обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных учреждениями НПО и СПО и центрами внутрифирменной подготовки.</p> <p>12. Сформированные общие (на уровне</p> |



|                   |   |  |
|-------------------|---|--|
|                   |   | организаций) информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсубъектного взаимодействия (да/нет)  |
| межсубъектн<br>ый | инфраструктурн<br>ый<br>(институционал<br>ьный) | 4. Сформированные рабочие группы по выработке совместных решений в области разработки и реализации совместных программ ДПО, взаимообучения педагогических и методических кадров, создания и поддержки совместных информационных сервисов и др. (да/нет)<br>5. Сформированные совместные комиссии по аттестации лиц, прошедших обучение по программам ДПО в рамках совместных программ (экзаменационно-аттестационные центры) (да/нет)<br>6. Созданные некоммерческие организации в области подготовки рабочих кадров (центры дистанционного обучения, малые предприятия, учебные фирмы и др.) (да/нет)   |
| межсубъектн<br>ый | локальный<br>(функциональн<br>ый)               | 16. Доля доходов, полученных государственным учреждением профессионального образования от реализации услуг разновекторной направленности по договорам с центрами внутрифирменной подготовки предприятий<br>17. Доля реализуемых совместных программ ДПО и профессиональной подготовки из общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным учреждением профессионального образования<br>18. Количество лиц из числа персонала предприятий, обученных в текущем году по совместным программам ДПО и профессиональной подготовки<br>19. Количество лиц из числа выпускников государственного учреждения профессионального образования, обученных в текущем году по совместным программам ДПО и профессиональной подготовки<br>20. Количество совместных программ ДПО и профессиональной подготовки, реализация теоретических модулей которых (общепрофессиональной части программ) осуществляется в государственном образовательном учреждении, а модулей, содержащих производственную практику и профессиональную подготовку под рабочие места - в учебных центрах компаний<br>21. Количество совместных программ |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>ДПО и профессиональной подготовки, предусматривающих организацию практического обучения специалистов компаний на эксклюзивном оборудовании, установленном в ресурсном центре профессионального образования</p> <p>22. Доля совместно разработанных гибких модульных программ (учебных модулей и соответствующих УМК), позволяющих формировать программы переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и технических специалистов предприятий различной продолжительности в зависимости от целей обучения, от общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным учреждением профессионального образования</p> <p>23. Доля совместно разработанных и реализованных комплексных программ по развитию компетенций работников предприятия, предусматривающих сочетание обучающих мероприятий и неформальные (неаудиторные) методы работы (стажировки, наставничество (коучинг) и т.п.), от общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным учреждением профессионального образования</p> <p>24. Доля совместно разработанных курсов e-learning для выстраивания комплексных программ смешанного обучения (сочетание очного обучения с дистанционным на основе e-learning), от общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным учреждением профессионального образования</p> <p>25. Количество подготовленных преподавателей/ администраторов государственного учреждения профессионального образования на базе центров внутрифирменной подготовки предприятий по вопросам стратегического и технологического развития компании, формирования корпоративной культуры и т.д.</p> <p>26. Количество преподавателей государственного учреждения профессионального образования, прошедших стажировку в текущем году на базе предприятий;</p> <p>27. Количество преподавателей</p> |
|--|--|---|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>(тренеров, коучей) центров внутрифирменной подготовки предприятий, прошедших методическую подготовку на базе государственного учреждения профессионального образования («тренинги тренеров»)</p> <p>28. Совместно сформированные: банк программ ДПО, банк профессиональных модулей, банк квалификационных требований (требований рабочих мест), банк тестовых материалов (да/нет)</p> <p>29. Сформированные совместные методические советы по вопросам подготовки рабочих кадров (да/нет)</p> <p>30. Количество подготовленных в текущем году на базе учебных структур компаний при участии представителей государственных образовательных учреждений руководителей предприятий / компаний по вопросам изучения и распространения опыта бизнес-структур, выстраивающих интегрированную, сквозную систему подготовки кадров – от школы до послевузовского образования</p> |
|--|--|---|

## 7.2. Положение о мониторинге взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования

Утверждено  
Советом по кадровой политике при Губернаторе  
Протокол № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Согласовано  
Президент регионального /  
регионально-отраслевого  
объединения (организации)  
работодателей

\_\_\_\_\_  
(Подпись должностного лица)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Согласовано  
руководитель государственного  
органа исполнительной власти  
субъекта Российской Федерации,  
осуществляющего управление в сфере  
профессионального образования

\_\_\_\_\_  
(Подпись должностного лица)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

о мониторинге взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования в (субъекте Российской Федерации)

#### **I. Общие положения**

1. Настоящее положение о мониторинге взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования (далее – Положение) регулирует отношения сторон, принимающих участие в проведении мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня среднего профессионального образования (далее – Мониторинг) с целью распространения лучших практик на территории (субъекта Российской Федерации).

2. Под мониторингом в данном документе понимается совокупность процедур и способов непрерывного отслеживания фиксированных 588

параметров (характеристик) процессов взаимодействия субъектов государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО (далее – Взаимодействие систем подготовки кадров) с целями:

- информационно-аналитического обеспечения управленческого воздействия на региональную систему профессионального образования в области взаимодействия систем подготовки кадров, направленного на их интеграцию, развитие государственно-частного партнерства в профессиональном образовании, на формирование системы непрерывного профессионального образования и повышение качества трудовых ресурсов;
- информационного обеспечения субъектов взаимодействия систем подготовки кадров о лучших практиках межсетевой интеграции и внутрисетевой кооперации;
- распространения положительного опыта в сфере взаимодействия систем подготовки кадров.

### 3. Основные принципы мониторинга:

- открытость информации о механизмах, процедурах и результатах оценки практик взаимодействия систем подготовки кадров в рамках действующего законодательства полученных в ходе реализации мониторинга;
- прозрачность процедур и результатов исследований и оценки;
- функциональное единство оценки взаимодействия систем подготовки кадров на различных уровнях при возможном разнообразии организационно–технических решений;
- применение научно обоснованного, стандартизированного и технологичного инструментария исследований;
- разделение информационно-диагностической и экспертно-аналитических функций - соответственно сбора и интерпретации мониторинговой информации;
- системно-целевая направленность формирования информационных ресурсов мониторинга.

4. Финансирование мониторинговых исследований осуществляется за счет региональных средств, направляемых на финансирование комплексной региональной программы развития профессионального образования, за счет иных целевых средств, в том числе средств работодателей.

5. Положение определяет основные этапы проведения мониторинга, перечень организаций, на которых решением *Совета по кадровой политике при Губернаторе*<sup>41</sup> (Протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_) возлагается ответственность за предоставление, сбор, обработку и анализ мониторинговой информации, и порядок их взаимодействия.

## **II. Организационная структура мониторинга**

6. Принятие решений по результатам мониторинга в рамках своих полномочий на основании *Соглашения* (№\_\_ от \_\_\_\_\_) \_\_\_\_\_ осуществляют (далее – Центры принятия решений):

– *государственный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере профессионального образования* \_\_\_\_\_;

– *региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности* \_\_\_\_\_;

– *ведущие свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации* \_\_\_\_\_.

7. Сбор, обработка и анализ мониторинговой информации осуществляется *организацией / структурным подразделением организации* \_\_\_\_\_, наделенной *Советом по кадровой политике при Губернаторе* (Протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_) полномочиями Центра мониторинга взаимодействия систем подготовки кадров (далее – Центр мониторинга).

<sup>41</sup> Или решение аналогичного совещательного органа в субъекте Российской Федерации.

В сферу полномочий Центра мониторинга входит:

- проектирование инструментария мониторинговых исследований;
- разработка технологичных, удобных и современных методов проведения исследований и оценок в области взаимодействия систем подготовки кадров;
- формирование и обучение групп экспертов, занятых в исследованиях;
- сбор, обработка и анализ мониторинговой информации с использованием современных средств, в том числе информационно-коммуникационных технологий;
- проведение комплексного анализа практик взаимодействия систем подготовки кадров;
- обеспечение всех заинтересованных сторон достоверными результатами мониторинговых исследований и рекомендациями, в том числе составление рейтинга практик взаимодействия систем подготовки кадров и размещение информации в Интернет;
- информационно-аналитическое обеспечение управленческого воздействия на региональную систему профессионального образования на основании результатов мониторинговых исследований.

7. Формирование и поддержание в актуальном состоянии информационной базы данных мониторинга возлагается на *организацию*

---

---

Центр мониторинга.

8. Ответственность за предоставление мониторинговой информации возлагается на следующие организации (далее – Центры информации):

8.1. Государственные образовательные организации, реализующие программы начального, среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки:

1. \_\_\_\_\_;
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_;
- ... \_\_\_\_\_

8.2. Корпоративные университеты, тренинговые центры, корпоративные центры подготовки кадров (курсовой подготовки), учебно-производственные комбинаты (центры) предприятий, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций:

1. \_\_\_\_\_;
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_;
- ...

9. К осуществлению мониторинга могут привлекаться на основе обращений *Совета по кадровой политике при Губернаторе*, Центра мониторинга и/или отдельных соглашений с Центром мониторинга:

- самостоятельные предприятия, предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний, а также их представители;
- региональные профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);
- региональные общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации, осуществляющие деятельность в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;
- региональные организации – партнеры и организации – посредники, входящие в инфраструктуру системы профессионального образования: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда и др., а также их представители.

### **III. Виды мониторинга**

10. Мониторинг осуществляется Центром мониторинга в следующих видах: стандартизированный, расширенный и углубленный.

11. Стандартизированный мониторинг применяется для оперативной оценки состояния взаимодействия систем подготовки кадров. Задача стандартизированного мониторинга - фиксация актуального состояния и выявление динамики развития/сворачивания взаимодействия систем подготовки кадров на основе периодических замеров. Использование стандартных статистических показателей должно обеспечить



сопоставимость (однородность, типичность) данных, что позволит проводить межрегиональные и межотраслевые сравнения, агрегировать данные.

Для организации стандартизированного мониторинга Центром мониторинга разрабатывается совокупность показателей и индикаторов, соответствующих целям и направлениям взаимодействия основных групп участников и их партнеров. Среди них выделяются качественные показатели и индикаторы, фиксирующие наличие или отсутствие определенных характеристик и процессов, и количественные, определяющие меру или степень их выраженности. Показатели и индикаторы дифференцируются на результативные, характеризующие те или иные результаты взаимодействия, и процессные, которые отражают состояние процедур и условий взаимодействия.

Сбор данных осуществляется с периодичностью 1 квартал.

Собираемый массив данных в разрезе как количественных, так и качественных показателей и индикаторов будет использоваться Центром мониторинга в дальнейшем анализе с целью минимизации возможных рисков, которые могут возникнуть в процессе взаимодействия систем подготовки кадров, путем информирования Центров принятия решений о необходимости проведения обоснованных и взвешенных управленческих воздействий.

12. Расширенный мониторинг позволяет получить более масштабную, объективную информацию, выявить причины тех или иных отклонений. Расширенный мониторинг использует данные опроса различных целевых групп участников и партнеров взаимодействия систем подготовки кадров (работодателей, граждан, экспертов и т.д.). Задача расширенного мониторинга – оценить перспективы развития взаимодействия систем подготовки кадров на отраслевом и региональном уровнях. Трудоемкие (затратные) опросные методики должны использоваться с периодичностью в 2 года.

13. Задача углубленного мониторинга - выявление возникших проблем взаимодействия систем подготовки кадров и их причин в случае

идентификации негативного состояния и/или недостаточной динамики развития взаимодействия субъектов (в случае, если не достигаются заявленные целевые значения индикаторов эффективности взаимодействия). Методами углубленного мониторинга является серия углубленных экспертных интервью с представителями бизнеса, образования и власти, профессионального сообщества, а также с рядом независимых наблюдателей, аналитиков. Одним из форматов для этого выступают фокус-группы. Трудоемкие (затратные) опросные методики углубленного мониторинга будут использоваться по мере необходимости.

#### **IV. Порядок взаимодействия участников мониторинга**

##### 14. Центр мониторинга:

– формирует пакеты организационно-методических документов для организации мониторинга и согласует их с Центрами принятия решений, в том числе следующие документы:

- программы мониторинговых исследований, уточненные перечни мониторинговых показателей (для стандартного, расширенного и углубленного вариантов мониторинга), инструментарий мониторинга, включающий заполняемые формы, анкеты и опросники для социологических обследований и т.д.;

- методики оценки практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО;

– разрабатывает сметы в рамках программного финансирования/заключает договоры на оказание услуг по предоставлению мониторинговых данных;

– формирует, производит отладку, запуск в эксплуатацию и поддержание в актуальном состоянии информационной базы данных мониторинга;

– осуществляет сбор данных стандартизированного мониторинга в разрезе индикаторов и показателей мониторинга со стороны Центров информации - организационных единиц государственной и/или

корпоративной сети подготовки кадров, за которыми закреплена ответственность по предоставлению мониторинговых данных;

- осуществляет отбор интервьюеров для проведения полевых этапов расширенного мониторинга;

- Производит тиражирование инструментария исследования (анкет, опросников, инструкций для интервьюеров);

- Проводит инструктажи интервьюеров до начала опроса, консультаций в ходе опроса;

- Производит рассылку информации в Центры информации по определению списка респондентов;

- Обеспечивает реализацию программы мониторинга, в том числе проведение полевых этапов мониторинга с целью сбора информации по взаимодействию систем подготовки кадров (рассылка и сбор анкет, проведение интервью);

- Осуществляет сбор данных и формирование массива данных мониторинга;

- Производит наполнение информационной системы и компьютерную обработку мониторинговых данных;

- Осуществляет интерпретацию и анализ результатов мониторинговых исследований.

- Создает и обучает группы экспертов по анализу практик взаимодействия и организует их работу;

- Осуществляет анализ мониторинговых данных и формирование запросов участникам взаимодействия по предоставлению информации, описывающей практику взаимодействия, и форматов обеспечивающих документов;

- Обеспечивает Центры принятия решений (на ежеквартальной основе) и Центры информации (по их запросам) информационно-аналитическими материалами по ходу и результатам мониторинга;

- Производит сбор и анализ описаний практик взаимодействия и форматов обеспечивающих документов;

- Формирует и согласует с Центрами принятия решений рейтинги практик взаимодействия;
- Организует экспертные обсуждения примеров наилучших практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров с привлечением всех заинтересованных сторон;
- Разрабатывает рекомендации по широкому внедрению наилучших практик взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки кадров.

#### 15. Центры информации:

- ежеквартально предоставляют стандартизированную мониторинговую информацию в Центр мониторинга;
- по запросам Центра мониторинга выдвигают кандидатуры своих представителей в качестве респондентов при проведении расширенного и углубленного видов мониторинга;
- выдвигают кандидатуры своих представителей в качестве экспертов;
- по обращениям Центра мониторинга организуют участие представителей работодателей (предприятий, компаний) в качестве респондентов при проведении расширенного и углубленного видов мониторинга;
- оказывают содействие работе экспертов Центра мониторинга при проведении расширенного и углубленного видов мониторинга в Центрах информации (анкетирование, интервьюирование);
- по обращениям Центра мониторинга осуществляют подготовку и предоставляют описание практик взаимодействия и форматов обеспечивающих документов;
- запрашивают при необходимости в Центре мониторинга информационно-аналитические материалы по ходу и результатам мониторинга;
- выдвигают предложения в Центр мониторинга и в Центры

принятия решений о совершенствовании процедур, методов и инструментов мониторинга.

16. Центры принятия решений:

– формируют организационную структуру и инфраструктуру мониторинга взаимодействия систем подготовки кадров;

– организуют и координируют взаимодействие Центров информации и Центра мониторинга;

– объективизируют систему отбора и распространения лучших практик в сфере взаимодействия и интеграции систем подготовки кадров;

на основе мониторинговой информации принимают обоснованные управленческие решения в сферах развития взаимодействия систем подготовки кадров, государственно-частного партнерства в профессиональном образовании, формирования системы непрерывного профессионального образования, повышения качества трудовых ресурсов.

**7.3. Положение о Центре мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня СПО в субъекте Российской Федерации.**

УТВЕРЖДАЮ

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о Центре мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования в\_(субъекте Российской Федерации)\_\_\_\_\_

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Центр мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и технических специалистов уровня среднего профессионального образования (далее - Центр мониторинга) является структурным подразделением

\_\_\_\_\_, образуется приказом \_\_\_\_\_ и непосредственно \_\_\_\_\_ подчиняется \_\_\_\_\_

1.2. В своей деятельности Центр мониторинга руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, \_\_\_(субъекта РФ)\_\_\_\_, приказами \_\_\_\_\_ и распоряжениями \_\_\_\_\_, уставом, коллективным \_\_\_\_\_ (должность лица головной организации)

договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными внутренними локальными актами \_\_\_\_\_.

(наименование головной организации)

1.3.Руководство Центром мониторинга осуществляется \_\_\_\_\_.

(наименование должности)

1.4. \_\_\_\_\_ назначается на должность и освобождается от

(наименование должности)

должности приказом \_\_\_\_\_.

(занимая должность)

1.5. В период отсутствия \_\_\_\_\_

(наименование должности)

(нахождение его в командировке, в период нетрудоспособности и проч.) его обязанности исполняет \_\_\_\_\_.

(наименование должности)

## 2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Целями деятельности Центра мониторинга является:

проведение исследований в сфере взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов, развития государственно-частного партнерства в профессиональном образовании;

информационно-аналитическое обеспечение управленческого воздействия на региональную систему профессионального образования в соответствии с потребностями экономического развития, запросами бизнеса и производства;

информационное обеспечение субъектов взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов в области развития непрерывного профессионального образования, обеспечении преемственности всех форм получения и наращивания квалификации, динамики расширения рынка «коротких» образовательных программ под заказ организаций и граждан, о лучших практиках развития сетевой кооперации в профессиональном образовании;

распространение и популяризация знаний и положительного опыта в сфере взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки

рабочих кадров и специалистов;

осуществление консультационных и экспертных услуг в сфере взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов, развития государственно-частного партнерства в профессиональном образовании;

поддержка проектов и инициатив в области развития непрерывного профессионального образования и сетевой кооперации в профессиональном образовании.

Задачи, решаемые в рамках деятельности центра, и направленные на реализацию процедур мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов:

Проведение мониторинговых исследований взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов;

Формирование информационной базы данных по итогам полевых этапов мониторинговых исследований;

Формирование аналитических материалов по результатам проведенного мониторинга;

Определение лучших практик взаимодействия систем подготовки кадров и специалистов;

Разработка рекомендаций по повышению эффективности взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов на региональном уровне;

(иные задачи, связанные с региональной особенностью)\_\_\_\_\_.

Сотрудники Центра Мониторинга несут ответственность в пределах и в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации в пределах своих полномочий.

### 3.ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ

Основными функциям Центра мониторинга, осуществляющего работы по сбору и анализу информации в области взаимодействия государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов,



являются:

Разработка технологичных, удобных и современных методов проведения исследований и оценок в области взаимодействия систем подготовки кадров.

Проектирование показателей и индикаторов, определяющих эффективность взаимодействия систем подготовки кадров и специалистов, инструментария мониторинговых исследований (анкеты, опросные листы, сводные таблицы и др.).

Формирование и обучение групп экспертов, занятых в исследованиях

Проведение мониторинговых исследований взаимодействия региональной государственной и корпоративной системы подготовки рабочих кадров и специалистов.

Сбор, обработка и анализ мониторинговой информации с использованием современных средств, в том числе информационно-коммуникационных технологий.

Формирование на основе проведенного мониторинга базы данных опыта взаимодействия систем подготовки рабочих кадров и специалистов регионального уровня.

Проведение комплексного анализа и экспертизы практик взаимодействия систем подготовки рабочих кадров и специалистов.

Разработка рекомендаций по оптимизации взаимодействия систем подготовки рабочих кадров и специалистов на базе лучших практик.

Обеспечение всех заинтересованных сторон достоверными результатами мониторинговых исследований и рекомендациями, в том числе составление рейтинга практик взаимодействия систем подготовки кадров и размещение информации в Интернет.

Проведение иных социально-экономических, социологических и социальных исследований, а также статистических наблюдений.

Научное консультирование по проблемам формирования системы непрерывного профессионального образования, развития государственно-частного партнерства в профессиональном образовании, расширения

практик сетевой кооперации в профессиональном образовании.

Экспертиза программ, проектов, рекомендаций, других документов и материалов по профилю работы Центра.

Информирование о новейших достижениях в науке, передовом отечественном и зарубежном опыте.

Проведение научно-практических конференций, симпозиумов, выставок и других мероприятий, связанных с видами деятельности Центра.

#### 4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ.

4.1. В обязанности работников Центра мониторинга входит следующее:

- обеспечение исследований в части разработки критериев оценки взаимодействия, анкет, форм, опросных листов для проведения полевых испытаний, а так же графиков и форм проведения мониторинга, разработки методических материалов связанных со сбором и обработкой информации;
- обучение экспертов по вопросам деятельности Центра;
- разработка методик определения лучших практик;
- распространение лучших практик взаимодействия систем подготовки рабочих кадров и специалистов.

- \_\_\_\_\_

4.2. В рамках, возложенных на Центр мониторинга обязанностей работникам предоставляются следующие полномочия:

- проведение разработки пакета документов для проведения мониторинговых исследований в рамках полномочий;
- проведение мониторинга взаимодействия систем подготовки рабочих кадров и специалистов;
- формирование единого информационного пространства для реализации взаимодействия на региональном уровне государственной и корпоративных сетей подготовки рабочих кадров
- определение лучших практик взаимодействия систем подготовки рабочих кадров и специалистов;
- распространение опыта по эффективному взаимодействию систем подготовки рабочих кадров и специалистов;

---

## 5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

5.1. Ответственность за надлежащее и своевременное выполнение Центром мониторинга функций, предусмотренных настоящим положением, несет руководитель подразделения.

5.2. На руководителя подразделения возлагается персональная ответственность за:

- организацию деятельности Центра мониторинга по выполнению задач и функций, возложенных на службу;
- организацию в Центре мониторинга оперативных и качественных подготовки и исполнения документов, ведение делопроизводства в соответствии с действующими правилами и инструкциями;
- соблюдение работниками Центра мониторинга трудовой и производственной дисциплины;
- обеспечение сохранности имущества, закрепленного за службой, и соблюдение правил пожарной безопасности;
- подбор, расстановку и деятельность работников службы;
- соответствие законодательству визируемых им проектов приказов, инструкций, положений, постановлений и других документов.

5.3. Ответственность работников Центра мониторинга устанавливается должностными инструкциями.

## 6. РУКОВОДСТВО И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ЦЕНТРА МОНИТОРИНГА.

Центр мониторинга образуется в соответствии со штатным расписанием, утвержденным на финансовый год. Руководство Центром мониторинга осуществляется

---

(наименование должности руководителя структурного подразделения - ДР)

Положения о подразделениях Центра мониторинга (отделах, секторах, группах и пр.) согласовывается руководителем подразделения и утверждается \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_,  
(должность руководителя головного учреждения и наименование головного учреждения)  
а распределение обязанностей между работниками подразделения осуществляется должностными инструкциями, утвержденными \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_,  
(должность руководителя головного учреждения и наименование головного учреждения)

## 7. Взаимоотношения (служебные связи).

7.1. Центр мониторинга осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями \_\_\_\_\_,

(наименование головного учреждения)

а \_\_\_\_\_ также с \_\_\_\_\_.

(партнеры по мониторингу)

## 8. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ.

8.1. Руководитель имеет заместителя. В обязанности заместителя входит:

руководство центром на время отсутствия его руководителя;

формирования единого информационного пространства;

проведение обучение экспертов;

контроль за соблюдение регламента проведения мониторинга;

разработка должностных инструкций;

составление штатного расписания;

\_\_\_\_\_.  
8.2. В соответствии с штатным расписанием в Центре мониторинга осуществляют работу:

- \_\_\_\_\_;

(наименование должностей)

- \_\_\_\_\_;

(наименование должностей)

Обязанности, полномочия и ответственность персонала представлены в «Матрице распределения полномочий и ответственности», являющейся Приложением А к настоящему Положению.

8.3. В Центре мониторинга установлен следующий режим рабочего времени:

Пятидневная рабочая неделя с выходными днями субботой и воскресеньем.  
Начало рабочего дня - \_\_\_\_ часов \_\_\_\_ минут по местному времени.  
Окончание рабочего дня - \_\_\_\_ часов \_\_\_\_ минут по местному времени.  
Перерыв для отдыха и питания с \_\_\_\_ часов \_\_\_\_ минут по \_\_\_\_ часов \_\_\_\_ минут по местному времени.

8.4. Непосредственный контроль за деятельностью Цента мониторинга осуществляется Руководителем. Общий контроль за деятельностью осуществляет \_\_\_\_\_ руководящий \_\_\_\_\_ персонал

\_\_\_\_\_  
(наименовании головного учреждения)

по своим направлениям деятельности.

8.5. Центр образования создается и ликвидируется приказом \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(должность руководителя головного учреждения)

Руководитель структурного подразделения  
\_\_\_\_\_ (инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Согласовано:  
Наименование должности \_\_\_\_\_ (инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Начальник юридического отдела \_\_\_\_\_ (инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## 7.4. Примеры инструментария для стандартизированного мониторинга.

### Опросные листы

Субъект РФ \_\_\_\_\_

Эшелон взаимодействия \_\_\_\_\_

Национально - отраслевой \_\_\_\_\_

|                               | Индикаторы эффективности  | Показатель | Перечень проектов, стандартов, наименования |
|-------------------------------|---|------------|---|
| <b>Стратегический уровень</b> |   |            |   |
| 1                             | Количество федеральных проектов и программ в области межсистемного взаимодействия, запущенных к исполнению в текущем году   |            |   |
| 2                             | Количество отраслевых проектов и программ в области межсистемного взаимодействия, согласованных к исполнению в текущем году   |            |   |
| 3                             | Количество корпоративных проектов и программ в области межсистемного взаимодействия, согласованных к исполнению в текущем году  |            |   |
| 4                             | Количество профессиональных стандартов, разработанных в текущем году на основе межсистемного взаимодействия   |            |   |
| 5                             | Доля рабочих профессий, по которым в текущем году произведено обновление требований в соответствии с актуальной профессионально-квалификационной структурой промышленных отраслей Российской Федерации и современными технологическими процессами, отраженных в регулярно издаваемых и корректируемых отраслевых и федеральных перечнях рабочих профессий, в том числе перечнях профессий профессиональной подготовки |            | (не заполняется)                            |
| 6                             | Доля профессий НПО и специальностей СПО, по которым в текущем году произведено обновление образовательных стандартов на основе межсистемного взаимодействия, %  |            | (не заполняется)                            |

|                                 |  |        |                    |
|---------------------------------|--|--------|--------------------|
| 7                               | Сформированные государственно-отраслевые информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсистемного взаимодействия  | да/нет | (не заполняется)   |
| 8                               | Сформированные государственно-корпоративные информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсистемного взаимодействия   | да/нет | (не заполняется)   |
| <b>Инфраструктурный уровень</b> |  |        |                    |
| 9                               | Сформированные межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального и отраслевого уровней в сфере непрерывного профессионального образования, качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и с привлечением потенциала общероссийских организаций по труду и занятости населения | да/нет | (не заполняется)   |
| 10                              | Созданные межотраслевой и отраслевые центры мониторинга рынка труда  | да/нет | (не заполняется)   |
| 11                              | Созданные межотраслевой и отраслевые центры общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров  | да/нет | (не заполняется)   |
| 12                              | Сформированные межотраслевой и отраслевые информационные сервисы, обеспечивающие размещение в электронных сетях и актуализацию доступной и понятной для граждан информации о перспективных потребностях экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных программ профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров, условиях приема и обучения   | да/нет | (не заполняется)   |
| <b>Локальный</b>                |  |        |                    |
| 13                              | Количество действующих отраслевых центров мониторинга рынка труда (перечень центров)   |        | (перечень центров) |

|    |   |  |                     |
|----|---|--|---------------------|
| 14 | Количество действующих отраслевых центров общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров (перечень центров)  |  | (перечень центров)  |
| 15 | Количество образовательных программ НПО, СПО и ДПО, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию в межотраслевом и отраслевых центрах общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров |  | НПО - СПО-<br>ДПО - |
| 16 | Совокупные объемы финансовых средств, полученные в текущем году межотраслевыми и отраслевыми центрами мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям   |  | (не заполняется)    |
| 17 | Совокупные объемы финансовых средств, полученные в текущем году межотраслевыми и отраслевыми центрами мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям   |  | (не заполняется)    |

Субъект РФ \_\_\_\_\_

Эшелон взаимодействия

**Регионально-отраслевой**

|                               | Индикаторы эффективности  | Показатель | Перечень проектов, направлений, наименования, наименование профессии... |
|-------------------------------|---|------------|---|
| <b>Стратегический уровень</b> |   |            |   |
| 1                             | Количество региональных проектов и программ в области межсетевое взаимодействия, запущенных к исполнению в текущем году (Перечень проектов)                 |            | (Перечень проектов)   |
| 2                             | Количество регионально-корпоративных проектов и программ в области межсетевое взаимодействия, согласованных к исполнению в текущем году (Перечень проектов) |            | (Перечень проектов)   |



|   |  |      |   |
|---|--|------|---|
| 3 | Количество лиц, завершивших обучение по программам ДПО или профессиональной подготовки в учреждениях НПО и СПО на территории субъекта РФ, успешно прошедших обучение в текущем году  | ДПО- | В том числе в<br>кдениях: НПО -<br>СПО            |
|   |  | ПП-  | В том числе в<br>кдениях: НПО -<br>СПО -          |
| 4 | Количество лиц, завершивших обучение по программам ДПО или профессиональной подготовки в центрах внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ, успешно прошедших обучение в текущем году профессиям                |      | В том числе в<br>кдениях: ДПО -<br>ПП - .         |
| 5 | Количество лиц, завершивших обучение по совместным программам ДПО или профессиональной подготовки в учреждениях НПО и СПО и центрах внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ, успешно обученных в текущем году | ДПО- | В том числе в<br>кдениях: НПО -<br>СПО - ;<br>- . |
|   |  | ПП-  | В том числе в<br>кдениях: НПО -<br>СПО - ;<br>- . |
| 6 | Доля реализуемых в регионе образовательных программ начального профессионального образования, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию на основе межсистемного взаимодействия                    |      | (не заполняется)                                  |
| 7 | Доля реализуемых в регионе образовательных программ среднего профессионального образования, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию на основе межсистемного взаимодействия                      |      | (не заполняется)                                  |
| 8 | Доля реализуемых в регионе образовательных программ дополнительного профессионального образования, прошедших в текущем году профессионально-общественную аккредитацию на основе межсистемного взаимодействия               |      | (не заполняется)                                  |

|                                 |  |        |                  |
|---------------------------------|--|--------|------------------|
| 9                               | Доля организаций на территории субъекта РФ, реализующих программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки, прошедших в текущем году процедуры общественно-государственной оценки их деятельности со стороны работодателей и других потребителей результатов образования                        |        | (не заполняется) |
| 10                              | Доля учреждений НПО и СПО на территории субъекта РФ, реализующих программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки, прошедших в текущем году процедуры общественно-государственной оценки их деятельности со стороны работодателей и других потребителей результатов образования               |        | (не заполняется) |
| 11                              | Доля центров внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ, реализующих программы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки, прошедших в текущем году процедуры общественно-государственной оценки их деятельности со стороны работодателей и других потребителей результатов образования |        | (не заполняется) |
| 12                              | Доля центров внутрифирменной подготовки на территории субъекта РФ, участвовавших в текущем году конкурсе на размещение государственного (целевого по заказам служб занятости) заказа на подготовку рабочих кадров  |        | (не заполняется) |
| 13                              | Доля учреждений НПО и СПО на территории субъекта РФ, участвовавших в текущем году конкурсе на размещение государственного (целевого по заказам служб занятости) заказа на подготовку рабочих кадров  |        | (не заполняется) |
| 14                              | Сформированные регионально-отраслевые информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсетевое взаимодействия  | да/нет | (не заполняется) |
| <b>Инфраструктурный уровень</b> |  |        |                  |

|                          |  |             |                  |
|--------------------------|--|-------------|------------------|
| 15                       | Сформированные межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии регионального уровня по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального и отраслевого уровней в сфере непрерывного профессионального образования, качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров и с привлечением потенциала общероссийских организаций по труду и занятости населения (Перечень) | да/нет      | (не заполняется) |
| 16                       | Созданный региональный центр мониторинга рынка труда   | да/нет      | (не заполняется) |
| 17                       | Созданный региональный центр общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров   | да/нет      | (не заполняется) |
| 18                       | Созданные центры оценки и сертификации квалификаций по наиболее востребованным в регионе рабочим профессиям  | да/нет      | (не заполняется) |
| 19                       | Сформированный региональный информационный сервис, обеспечивающий размещение в электронных сетях и актуализацию доступной и понятной для граждан информации о перспективных потребностях региональной экономики в трудовых ресурсах, трудоустройстве и карьерном росте выпускников различных программ профессионального образования и профессиональной подготовки рабочих кадров, условиях приема и обучения   | да/нет      | (не заполняется) |
| <b>Локальный уровень</b> |  |             |                  |
| 20                       | Количество граждан из числа выпускников по программам НПО/СПО, ДПО и профподготовки, безработных граждан, лиц без гражданства, иностранных граждан и др, успешно прошедших в текущем году обучение по  | <b>НПО-</b> | (не заполняется) |
|                          |  | <b>СПО-</b> | (не заполняется) |

|    |  |      |                  |
|----|--|------|------------------|
|    | заказу государственных органов исполнительной власти регионального уровня, в том числе – органов управления профессиональным образованием, органов по труду и занятости  | ДПО- | (не заполняется) |
|    |  | ПП-  | (не заполняется) |
| 21 | Объемы финансовых средств, полученные в текущем году региональным центром мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям  |      | (не заполняется) |
| 22 | Объемы финансовых средств, полученные в текущем году региональным центром мониторинга рынка труда от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям  |      | (не заполняется) |
| 23 | Количество действующих отраслевых центров общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров  |      | (Перечень)       |
| 24 | Количество образовательных программ НПО, СПО и ДПО, прошедших в текущем году профессионально–общественную аккредитацию в региональном центре общественно–профессиональной аккредитации программ профессионального обучения и подготовки рабочих кадров |      | (Перечень)       |
| 25 | Количество ресурсных центров, действующих на территории субъекта РФ  |      | (Перечень)       |
| 26 | Количество граждан, успешно прошедших в текущем году обучение в действующих на территории субъекта РФ ресурсных центрах  |      | (не заполняется) |

|                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| Субъект РФ            | _____                 |
| Эшелон взаимодействия | <b>Межсубъектовый</b> |

|                               | Индикаторы эффективности  | Показатель | Перечень проектов, стандартов, наименования, наименование профессии... |
|-------------------------------|---|------------|--|
| <b>Стратегический уровень</b> |   |            |  |
| 1                             | Количество совместных проектов и программ в области межсубъектного взаимодействия, запущенных к исполнению учреждениями НПО и СПО и центрами внутрифирменной подготовки в текущем году  | НПО -      | (не заполняется)   |
|                               |   | СПО -      | (не заполняется)   |
|                               |   | ЦВП -      | (не заполняется)   |
| 2                             | 1. Количество совместных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных учреждениями НПО и СПО и центрами внутрифирменной подготовки в текущем году   | НПО -      | (не заполняется)   |
|                               |   | СПО -      | (не заполняется)   |
|                               |   | ЦВП -      | (не заполняется)   |
| 3                             | Количество лиц из числа выпускников государственных учреждений НПО и СПО, прошедших в текущем году обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных учреждениями НПО и СПО и центрами внутрифирменной подготовки | НПО -      | ППК - ;<br>ПК - ;<br>ПП -  |
|                               |   | СПО -      | ППК - ;<br>ПК - ;<br>ПП -  |
|                               |   | ЦВП -      | ППК - ;<br>ПК - ;<br>ПП -  |
| 4                             | 4. Количество лиц из числа персонала предприятий, прошедших в текущем году обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных учреждениями НПО и СПО и центрами внутрифирменной подготовки                         | НПО -      | ППК - ;<br>ПК - ;<br>ПП -  |
|                               |   | СПО -      | ППК - ;<br>ПК - ;<br>ПП -  |
|                               |   | ЦВП -      | ППК - ;<br>ПК - ;<br>ПП -  |

|                                 |   |        |   |
|---------------------------------|---|--------|---|
| 5                               | Количество лиц, прошедших в текущем году по направлениям служб занятости обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных учреждениями НПО и СПО и центрами внутрифирменной подготовки | НПО -  | ППК - ;<br>ПК - ;<br>ПП -                       |
|                                 |   | СПО -  | ППК - ;<br>ПК - ;<br>ПП -                       |
|                                 |   | ЦВП -  | ППК - ;<br>ПК - ;<br>ПП -                       |
| 6                               | Сформированные общие (на уровне организаций) информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсубъектного взаимодействия  | да/нет | (не заполняется)                                |
| <b>Инфраструктурный уровень</b> |   |        |   |
| 7                               | Сформированные рабочие группы по выработке совместных решений в области разработки и реализации совместных программ ДПО, взаимообучения педагогических и методических кадров, создания и поддержки совместных информационных сервисов и др.                                 | да/нет | (не заполняется)                                |
| 8                               | Сформированные совместные комиссии по аттестации лиц, прошедших обучение по программам ДПО в рамках совместных программ (экзаменационно-аттестационные центры)  | да/нет | (не заполняется)                                |
| 9                               | Созданные некоммерческие организации в области подготовки рабочих кадров (центры дистанционного обучения, малые предприятия, учебные фирмы и др.)   | да/нет | (не заполняется)                                |
| <b>Локальный уровень</b>        |   |        |   |
| 10                              | Количество лиц из числа персонала предприятий, обученных в текущем году по совместным программам ДПО и профессиональной подготовки  |        | В том числе по программам:<br>ДПО - ;<br>ПП - . |

|    |  |  |   |
|----|--|--|---|
| 11 | Количество лиц из числа выпускников государственного учреждения профессионального образования, обученных в текущем году по совместным программам ДПО и профессиональной подготовки   |  | В том числе по программам: ДПО- ; ПП - .            |
| 12 | Количество совместных программ ДПО и профессиональной подготовки, реализация теоретических модулей которых (общепрофессиональной части программ) осуществляется в государственном образовательном учреждении, а модулей, содержащих производственную практику и профессиональную подготовку под рабочие места - в учебных центрах компаний |  | (не заполняется)                                    |
| 13 | Количество совместных программ ДПО и профессиональной подготовки, предусматривающих организацию практического обучения специалистов компаний на эксклюзивном оборудовании, установленном в ресурсном центре профессионального образования  |  | (не заполняется)                                    |
| 14 | Количество подготовленных преподавателей/ администраторов государственного учреждения профессионального образования на базе центров внутрифирменной подготовки предприятий по вопросам стратегического и технологического развития компании, формирования корпоративной культуры и т.д.  |  | В том числе : администраторов- ; преподавателей - . |
| 15 | Количество преподавателей государственного учреждения профессионального образования, прошедших стажировку в текущем году на базе предприятий;  |  | (не заполняется)                                    |
| 16 | Количество преподавателей (тренеров, коучей) центров внутрифирменной подготовки предприятий, прошедших методическую подготовку на базе государственного учреждения профессионального образования («тренинги тренеров»)   |  | (не заполняется)                                    |

|    |   |  |                  |
|----|---|--|------------------|
| 17 | Количество подготовленных в текущем году на базе учебных структур компаний при участии представителей государственных образовательных учреждений руководителей предприятий / компаний по вопросам изучения и распространения опыта бизнес-структур, выстраивающих интегрированную, сквозную систему подготовки кадров – от школы до послевузовского образования   |  | (не заполняется) |
| 18 | Доля доходов, полученных государственным учреждением профессионального образования от реализации услуг разновекторной направленности по договорам с центрами внутрифирменной подготовки предприятий   |  | (не заполняется) |
| 19 | Доля реализуемых совместных программ ДПО и профессиональной подготовки из общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным учреждением профессионального образования   |  | (не заполняется) |
| 20 | Доля совместно разработанных гибких учебных программ (учебных модулей и соответствующих УМК), позволяющих интегрировать программы переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и технических специалистов предприятий различной продолжительности в зависимости от целей обучения, от общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным учреждением профессионального образования |  | (не заполняется) |
| 21 | Доля совместно разработанных и реализованных комплексных программ по развитию компетенций работников предприятия, предусматривающих проведение обучающих мероприятий и апробацию (неаудиторные) методы обучения (стажировки, наставничество и т.п.), от общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным учреждением профессионального образования   |  | (не заполняется) |



|    |   |        |                      |
|----|---|--------|----------------------|
| 22 | Доля совместно разработанных курсов learning для выстраивания комплексных программ смешанного обучения (сочетание очного обучения с дистанционным на базе e-learning), от общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным учреждением профессионального образования |        | (не заполняется)     |
| 23 | Совместно сформированные: банк программ ДПО, банк профессиональных кейсов, банк квалификационных требований (требований рабочих мест), банк учебных материалов  | да/нет | (перечень профессий) |
| 24 | Сформированные совместные методические советы по вопросам подготовки рабочих кадров   | да/нет | (перечень профессий) |