

ПРОЕКТ

НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ
НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В СУБЪЕКТАХ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Москва, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕКУЩИХ И ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРАХ.....	5
1.1. Источники информации, характеризующие потребности рынка труда	9
1.2. Проведение опросов работодателей региональными органами исполнительной власти.....	11
1.3. Проведение форсайт-исследований	13
1.4. Нормативное правовое регулирование	17
2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ НСК В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ	18
2.1. Привлечение работодателей к разработке и актуализации профессиональных стандартов и квалификаций	18
2.2. Определение контрольных цифр приема с учетом потребностей рынка труда ...	19
2.3. Формирование образовательных программ в соответствии с потребностями рынка труда.....	20
2.3.1. Разработка и актуализация образовательных программ в соответствии с профессиональными стандартами и требованиями рынка труда	21
2.3.2. Разработка оценочного инструментария и совмещения аттестации обучающихся и независимой оценки квалификации	23
2.3.3. Развитие проектного обучения в образовательных организациях	25
2.3.4. Развитие дуального образования в образовательных организациях региона	28
2.3.5. Развитие практики профессионального обучения в общеобразовательных организациях региона	33
2.4. Развитие механизмов профессиональной ориентации.....	36
2.4.1. Утверждение и актуализация плана работ по профессиональной ориентации.	36
2.4.2. Информационное обеспечение профориентационной работы в регионе.....	45
2.4.3. Участие субъекта Российской Федерации в реализации проектов Базового центра подготовки кадров АНО НАРК.....	49
2.5. Развитие механизмов непрерывного образования.....	51
2.5.1. Развитие инструментов и масштабирование финансовой поддержки программ ДПО.....	51
2.5.2. Создание условий и поддержка непрерывного образования с участием работодателей.....	55
2.5.3. Использование инструментов проведения НОК в программах ДПО.....	59
2.5.4. Принятие на региональном уровне нормативных и правовых актов, обеспечивающих финансирование применения НОК.....	61
3. СОДЕЙСТВИЕ ПРИМЕНЕНИЮ ИНСТРУМЕНТОВ НСК РАБОТОДАТЕЛЯМИ.....	63
4. УПРАВЛЕНИЕ НСК НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ	66

4.1. Формирование организационной структуры развития НСК в субъекте Российской Федерации	66
4.1.1. Обеспечение координации деятельности по развитию НСК в регионе.....	66
4.1.2. Создание и обеспечение деятельности регионального методического центра ..	69
4.1.3. Размещение в открытом доступе информации о развитии НСК в субъекте Российской Федерации.....	71
4.2. Разработка и реализация плана мероприятий (дорожной карты) развития НСК в субъекте Российской Федерации	75
4.3. Формирование показателей эффективности для профильных органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации.....	79
Приложения.....	82
Приложение 1. Рекомендации по формированию положения о координационном органе НСК субъекта Российской Федерации	82
Приложение 2. Рекомендуемый перечень функций регионального методического центра Национальной системы квалификаций	85

ВВЕДЕНИЕ

Развитие национальной системы квалификаций в субъектах Российской Федерации направлено на решение задач по обеспечению соответствия системы профессиональной подготовки кадров и дополнительного образования текущим и перспективным требованиям рынка труда.

Это обеспечивается за счет эффективного использования таких инструментов как мониторинг и прогнозирование потребностей рынка труда, профессиональные стандарты и квалификации для разработки образовательных программ и программ профессиональной ориентации.

Также реализация механизмов профессионально-общественной аккредитации и независимой оценки квалификации позволяет обеспечить формирование необходимых стимулов для образовательных организаций к обеспечению соответствия реализуемых ими образовательных программ требованиям профессиональных стандартов.

Для выпускников образовательных программ прохождение независимой оценки квалификации создает необходимые стимулы к максимально полному овладению набором знаний и умений, предусмотренных профессиональными стандартами набором знаний и умений.

Кроме того, эффективность профориентационных программ и программ основного и дополнительного образования в значительной степени определяется степенью вовлечения в их разработку и реализацию представителей организаций работодателей и их объединений, в том числе – в формате дуального образования, проектного обучения, наставничества на производстве.

Решение этих задач требует организации эффективного межсекторного и межведомственного взаимодействия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, организаций-работодателей, профессиональных союзов, образовательных учреждений, социально ориентированных некоммерческих организаций, а также с советов по профессиональным квалификациям.

При этом важную роль в обеспечении такого взаимодействия могут играть региональные методические центры национальной системы квалификаций, созданные более чем в половине субъектов Российской Федерации.

Настоящие методические рекомендации, опираясь на действующую нормативную правовую и методическую базу и современную правоприменительную практику, позволяют субъектам Российской Федерации обеспечить эффективное использование механизмов национальной системы квалификаций в целях развития рынка труда и повышения эффективности системы подготовки кадров, дополнительного профессионального образования и профессиональной ориентации.

1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕКУЩИХ И ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРАХ

В условиях динамичного развития рынков труда сбор информации о текущих и перспективных потребностях в профессиях и специальностях является важным источником информационно-аналитического обеспечения принятия решений органами исполнительной власти, работодателями, образовательными организациями.

Методика определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу, утвержденная приказом Минтруда России от 31 марта 2021 года №191н¹ предполагает необходимость сочетания данных статистических исследований с результатами опросов организаций-работодателей, прогнозами социально-экономического развития, демографическими прогнозами и экспертными оценками.

Формируемый прогноз перспективных потребностей в профессиональных кадрах должен стать источником актуальной информации для принятия решений региональными органами исполнительной власти по достижению следующих основных целей:

- обеспечение соответствия предложения на рынке труда текущему спросу на профессии и специальности в регионе;
- помощь работникам и предприятиям в адаптации к изменениям, происходящим на рынке труда;
- формирование условий для удовлетворения будущих потребностей в профессиях и специальностях.

Формирование полноценного прогноза служит информационным обеспечением для реализации администрацией региона мероприятий по:

- повышению эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов региона;
- установлению ориентиров службам занятости по профессиональному обучению и дополнительному образованию обратившихся граждан;
- формированию государственного задания (заказа) на подготовку кадров для образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального, высшего, и дополнительного профессионального образования.

Основные подходы к организации прогнозирования потребности региона в профессиональных кадрах определяет следующая совокупность федеральных нормативных правовых актов:

¹ <https://docs.cntd.ru/document/603934331>.

- приказ Минтруда России от 31 марта 2021 г. № 191н «Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу»²;

- постановление Правительства Российской Федерации от 10 февраля 2014 г. № 92 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования»³;

- приказ Минэкономразвития России от 23 марта 2017 г. № 132 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и корректировке стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации» (п. 4.10, содержащий рекомендации по экономическим и демографическим ориентирам при определении потребности в кадровом обеспечении экономики субъекта Российской Федерации)⁴;

- приказ Минтруда России от 22 марта 2022 г. № 157 «Об утверждении методических рекомендаций для органов службы занятости по организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и проведению мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников»⁵.

Прогноз перспективных потребностей в профессиональных кадрах целесообразно проводить для определения следующей группы результатов:

- численность квалифицированных рабочих, служащих, специалистов в разрезе видов экономической деятельности, административно-территориальных образований, уровня образования, уровня квалификации, половозрастного состава на конец отчетного периода;

- оценка динамики указанной выше численности в течение периода прогнозирования на основе количественного и качественного анализа влияющих на нее факторов, в том числе:

- спроса на новые квалифицированные кадры, генерируемого реализуемыми и планируемыми к реализации инвестиционными проектами,
- изменений уровня производительности труда,
- объема выпуска квалифицированных кадров региональными образовательными организациями,

² <https://docs.cntd.ru/document/603934331>.

³ <https://docs.cntd.ru/document/499075966>.

⁴ <https://docs.cntd.ru/document/456054578>.

⁵ <https://docs.cntd.ru/document/350116904>.

– миграционных потоков, в том числе отдельно в части внутрирегиональной, межрегиональной и международной миграции,

– иных демографических изменений в регионе;

- численность квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена в разрезе видов экономической деятельности, административно-территориальных образований, уровня образования, уровня квалификации, половозрастного состава на конец отчетного периода;

- оценка потребности в оптимизации перечня и содержания образовательных программ, по которым осуществляется обучение в региональных организациях профессионального образования, а также численности принимаемых на обучение по указанным образовательным программам.

Чтобы корректно учесть формирующиеся и зарождающиеся тенденции на рынке труда, рекомендуется проводить прогноз как минимум один раз в год.

Повышение качества прогнозирования обеспечивается посредством разработки и внедрения региональной автоматизированной информационной системы мониторинга рынка труда и прогнозирования потребности в профессиональных кадрах. Указанная автоматизированная информационная система позволит обеспечить в числе прочего следующее:

- мониторинг рынка труда и стратегическое планирование потребности региона в квалифицированных кадрах с необходимым для региональных органов исполнительной власти уровнем детализации;

- оперативное взаимодействие региональных органов исполнительной власти, организаций-работодателей, образовательных организаций и иных лиц, являющихся поставщиками информации для системы мониторинга регионального рынка труда и прогнозирования потребностей в профессиональных кадрах или потребителями результатов ее функционирования.

Рекомендуемые материалы

Аналитические обзоры:

- «Мониторинг спроса на квалифицированную рабочую силу на рынке труда Российской Федерации. Обзор материалов Национального агентства развития квалификаций» – Международная организация по миграции, 2021 г.⁶

Региональные нормативные правовые акты (примеры):

- постановление Правительства Свердловской области от 25 августа 2022 г. № 577-ПП «Об утверждении методики разработки прогноза потребности в подготовке специалистов по программам среднего

⁶ https://russia.iom.int/sites/g/files/tmzbd11036/files/documents/monitoring_nark_2021.pdf.

профессионального образования и высшего образования для организаций, расположенных на территории Свердловской области»⁷;

- постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 января 2021 г. № 10 «Об утверждении Регламента формирования прогноза потребности в профессиональных кадрах для обеспечения социально-экономического развития Республики Саха (Якутия)»⁸.

Региональные информационные ресурсы (примеры):

- система прогнозирования кадровых потребностей Республики Башкортостан⁹;
- раздел «Прогноз потребности в подготовке кадров» на интерактивном портале Управления труда и занятости Республики Карелия¹⁰;
- автоматизированная информационная система «Мониторинг и прогнозирование кадровой потребности Липецкой области»¹¹;
- ежемесячные рейтинги востребованных профессий в Красноярском крае на интерактивном портале агентства труда и занятости населения Красноярского края¹²;
- раздел «Прогноз потребности регионального рынка труда в специалистах различных направлений для Новгородской области» на сайте Министерства труда и социальной защиты населения Новгородской области»¹³.

Дополнительная информация:

- пресс-релиз и презентационные материалы круглого стола «Тенденции формирования востребованных профессий на рынке труда: проблемы и пути решения», организованного ВНИИ труда 18 марта 2022 г. в рамках VI Санкт-Петербургского международного форума труда¹⁴;
- Отчетные материалы ВЦИОМ по результатам разработки прогноза потребности экономики города Москвы в кадрах на срок не менее 7 лет с учетом крупных инвестиционных проектов и опросов работодателей¹⁵.

⁷ <https://docs.cntd.ru/document/406194883>.

⁸ <https://docs.cntd.ru/document/574621771>.

⁹ <http://personnel.bashkortostan.ru/information/about/>.

¹⁰ <https://mintrud.karelia.ru>.

¹¹ <http://econom48.ru/ais-monitoring-i-prognozirovanie-kadrovoy-potrebnosti-lipetskoj-oblasti-ais-mpkp-lipetskoj-oblasti/>.

¹² https://trud.krskstate.ru/content/рынок_труда.

¹³ <http://social.novreg.ru/территориальные-центры-занятости-на/>.

¹⁴ <https://vcot.info/news/monitoring-professional-no-kvalifikacionnoj-sfery-novoe-v-issledovaniyah-kruglyj-stol-vnii-truda>.

¹⁵ <https://dszn.ru/deyatelnost/trud-i-zanyatost/Prognoz-potrebnosti-ekonomiki-goroda-Moskvy-v-professionalnyh-kadrah>.

1.1. Источники информации, характеризующие потребности рынка труда

К числу значимых источников информации, характеризующих рынок труда и систему наряду с данными Росстата и его территориальных органов, относятся следующие информационные ресурсы:

- единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) Росстата и Минцифры России¹⁶;
- база статистической информации в разрезе субъектов Российской Федерации «Единое хранилище данных»¹⁷;
- разделы «Мониторинг рынка труда» на сайтах советов по профессиональным квалификациям (адреса приведены в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации)¹⁸.

Кроме того, в качестве источников информации, характеризующей подготовку кадров в системе среднего профессионального и высшего образования, могут быть использованы:

- информационный ресурс «Банк документов» Минпросвещения России¹⁹, в котором представлены отчеты по формам федерального статистического наблюдения № СПО-1 «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования», № ПО «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения»;
- информационный ресурс «Статистическая информация» Минобрнауки России²⁰, на котором представлены отчеты по форме федерального статистического наблюдения № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Кроме того, в целях своевременного выявления изменений, происходящих в квалификационной структуре рынка труда, и определения текущих и перспективных потребностей работодателей в кадрах, новых квалификациях, а также необходимых знаниях, умениях, компетенциях работников в разрезе отраслей экономики, Национальное агентство развития квалификаций совместно с советами по профессиональным квалификациям при поддержке Минтруда России в рамках ежегодного мониторинга рынка труда проводит опрос работодателей, представляющих различные отрасли

¹⁶ <https://fedstat.ru/>.

¹⁷ <https://ehd.moscow/>.

¹⁸ <https://nok-nark.ru/spk/list/>.

¹⁹ <https://docs.edu.gov.ru/>.

²⁰ <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/>.

экономики и субъекты Российской Федерации, результаты которого размещаются на сайте Национального агентства²¹.

Важным источником информации, дополняющим статистические данные, являются информационные базы федеральных компаний интернет-рекрутмента.²² Данный информационный источник позволяет обеспечить максимально оперативное соотнесение спроса и предложения рынка труда через анализ требований к вакансиям и предложений по трудоустройству (количество, требования к знаниям и умениям, уровень заработной платы и др.).

Эффективным инструментом развития механизмов прогнозирования потребностей рынка труда может быть создание региональных информационных ресурсов, направленных на мониторинг и прогнозирование потребностей региона в кадрах, электронное взаимодействие предприятий и образовательных организаций, формирование статистических данных на основе информации, хранящейся в базе данных.

Примерами таких систем могут служить автоматизированная информационная система «Мониторинг и прогнозирование кадровой потребности Липецкой области»²³ и государственная информационная система Новосибирской области «Платформа прогнозирования региональной кадровой потребности и планирования объема подготовки кадров по программам среднего профессионального образования и высшего образования»²⁴.

Обе перечисленные информационные системы обеспечивают автоматизацию процесса среднесрочного прогнозирования потребности региональной экономики в квалифицированных кадрах и основанного на результатах этого прогноза процесса планирования необходимых объемов подготовки специалистов региональными организациями профессионального образования.

Рекомендуемые материалы

- постановление Правительства Липецкой области от 29 сентября 2022 г. № 178 «Об утверждении стратегии в области цифровой трансформации отраслей экономики, социальной сферы и государственного управления Липецкой области»²⁵;

- постановление Правительства Новосибирской области от 13 июля 2021 г. № 271-п «О создании государственной информационной системы Новосибирской области «Платформа прогнозирования региональной кадровой потребности и планирования объема подготовки кадров по

²¹ <https://nark.ru/projects/monitoring-rynka-truda/>.

²² <https://trudvsem.ru/>, <https://hh.ru/>, <https://russia.superjob.ru/> и др.

²³ <https://www.itc48.ru/is/mpkp/>.

²⁴ <https://kp.nso.ru>.

²⁵ <https://docs.cntd.ru/document/406250718>.

программам среднего профессионального образования и высшего образования».²⁶

1.2. ПРОВЕДЕНИЕ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕГИОНАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

В целях дополнения данных, собираемых на федеральном уровне, с учетом особенностей регионального рынка труда, целесообразно проведение опросов организаций-работодателей органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Ниже перечислены основные темы, которые рекомендуется включать в опросы работодателей, проводимые региональными органами исполнительной власти в рамках формирования прогноза потребности в квалифицированных кадрах.

А. Востребованность у работодателей элементов национальной системы квалификаций, в том числе:

- направления, масштаб и частота применения профессиональных стандартов и квалификаций, в том числе в целях оценки квалификации работников, формирования плана обучения персонала, формирования карьерного и образовательного плана сотрудников, определения требований при найме персонала, при разработке должностных инструкций, установлении системы уровней оплаты труда и др.;
- ожидаемый эффект от применения профессиональных стандартов и квалификаций;
- сложности, препятствия, иные ограничения использования работодателями профессиональных стандартов и квалификаций в деятельности организации.

Б. Развитие элементов национальной системы квалификаций:

- востребованность действующих квалификаций, в том числе наиболее и наименее востребованные квалификации, динамика их востребованности и причины, повлиявшие на эту динамику;
- потребность в разработке новых или актуализации действующих профессиональных стандартов и квалификаций;
- приоритетные направления развития в субъекте Российской Федерации национальной системы квалификаций, в том числе в области нормативно-правового регулирования.

В. Уровень и качество профессионального образования:

²⁶ <https://npalib.ru/2021/07/13/postanovlenie-271-p-id289285/>, <https://journal.nark.ru/articles/regiony/formiruem-kadrovyy-potentsial-regiona-opyt-lipetskoy-oblasti/>.

- оценка работодателями соответствия профессиональных образовательных программ требованиям рынка труда на основе оценки соответствия знаний и умений принимаемых на работу выпускников образовательных организаций требованиям, предъявляемым к соответствующей квалификации;

- оценка работодателями потребности и направлений совершенствования профессиональных образовательных программ по отдельным профессиям, специальностям, направлениям подготовки.

Г. Квалификация персонала:

- применяемые организацией способы оценки профессионального уровня работников и претендентов на вакансии;

- соответствие действующих работников и претендентов на вакансии квалификационным требованиям профессиональных стандартов;

- уровень обеспечения потребности в персонале по профессиям, специальностям;

- проблемы, с которыми сталкиваются работодатели при подборе специалистов;

- применяемые работодателями способы определения и восполнения дефицита профессиональной подготовки персонала, например, такие как наставничество, программы ДПО, тренинги и т. д.

В совокупности с мониторингом рынка труда опросы работодателей позволят получить оцифрованные ответы на вопросы по теме обеспечения потребностей региональной экономики квалифицированными кадрами.

При формировании и внедрении системы отраслевых опросов работодателей региональные органы исполнительной власти могут использовать методические наработки Национального агентства развития квалификаций, представленные в ежегодных аналитических отчетах о проведении мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций)²⁷.

Рекомендуемые материалы

Региональные нормативные правовые акты (примеры):

- постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 мая 2016 г. № 343 «Об утверждении порядка мониторинга потребности отраслевых организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах» (в редакции от 5 марта 2018 г.)²⁸;

- приказ Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 6 февраля 2020 г. № 39 «Об утверждении методики

²⁷ <https://nark.ru/analytics/monitoring-rynka-truda/>.

²⁸ <https://docs.cntd.ru/document/439060448>.

формирования прогноза потребности работодателей Ставропольского края в кадрах (в редакции от 17 февраля 2021 г.)²⁹.

Прочие источники информации:

- анкета опроса работодателей в разделе «Мониторинг рынка труда» сайта Национального агентства развития квалификаций³⁰;
- анкета опроса работодателей Центром развития профессиональных квалификаций ВНИИ труда Минтруда России для выявления потребности в квалифицированных кадрах в области информационных технологий³¹;
- анкеты региональных и отраслевых опросов о практиках подготовки квалифицированных рабочих кадров Базового центра Национального агентства развития квалификаций³²;
- методические рекомендации по проведению анкетирования молодежи по вопросам применения инструментов национальной системы квалификаций для планирования профессионального и карьерного развития, включая опросник, прошедший пилотную апробацию³³;
- опросы работодателей Томской области³⁴, Хабаровского края³⁵.

1.3. ПРОВЕДЕНИЕ ФОРСАЙТ-ИССЛЕДОВАНИЙ

Важным источником экспертной информации о перспективных потребностях рынка труда на региональном уровне могут стать форсайт-исследования.

На федеральном уровне впервые с использованием форсайт-исследований Минпромэнерго России были подготовлены следующие документы стратегического планирования:

- Стратегия развития металлургической промышленности на период до 2015 года, утвержденная приказом Минпромэнерго России от 29 мая 2007 г. № 177³⁶;
- Стратегия развития химической и нефтехимической промышленности России на период до 2015 года, утвержденная приказом Минпромэнерго России от 14 марта 2008 года № 119³⁷.

²⁹ <https://docs.cntd.ru/document/561712840>.

³⁰ <https://mrt.nark.ru/survey/VmrPNWr>.

³¹ https://profstandart.rosmintrud.ru/upload/medialibrary/ded/Анкета%20для%20определение%20потребности%20в%20кадрах_ИТ.pdf.

³² <https://opros.nark.ru/polls/ended>.

³³ https://bc-nark.ru/media/documents/Metod_NSK.pdf.

³⁴ https://rabota.tomsk.ru/content/опрос_работодателей.

³⁵ <https://invest.kmscity.ru/news/interviewing-of-the-employers-on-the-possible-necessities-in-hr/>.

³⁶ <https://docs.cntd.ru/document/902049620>.

³⁷ <https://docs.cntd.ru/document/902016232>.

К числу примеров наиболее успешного применения метода форсайт-исследований для определения долгосрочных кадровых потребностей относятся:

- проект «Форсайт компетенций», реализованный в течение 2012–2013 гг. Агентством стратегических инициатив и Московской школой управления «Сколково» в рамках исполнения госконтракта Минобрнауки России «Исследование долгосрочного спроса на кадры, обладающие компетенциями в сфере технологических инноваций»³⁸;
- проект «Атлас новых профессий», также реализованный Агентством стратегических инициатив и Московской школой управления «Сколково»³⁹. По состоянию на конец 2022 года по результатам форсайт-исследований с привлечением более чем 4 тыс. экспертов из различных областей науки и отраслей экономики подготовлена уже третья версия Атласа, содержащего характеристику более 350 профессий будущего в 28 отраслях экономики⁴⁰.
- проект «Атлас 50 профессий будущего» по 12 направлениям, подготовленный Сбером и НИУ ВШЭ в декабре 2021 г. При подготовке Атласа была использована методика прогнозирования «форсайт» с участием функциональных экспертов Сбербанка и НИУ ВШЭ, а также проведен анализ больших данных рынка труда с использованием системы iFORA, разработанной НИУ ВШЭ⁴¹.

На региональном уровне результаты форсайт-исследований использовались при подготовке следующих программных документов регионального развития органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

- Стандарты городских проектов предпрофессионального образования в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, утвержденные приказом Департамента образования и науки г. Москвы от 31 августа 2021 г. № 443⁴²;
- Стратегия социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) до 2032 года с целевым видением до 2050 года, утвержденная законом Республики Саха (Якутия) от 19 декабря 2018 г. 2077-3 № 45-VI⁴³;
- Стратегия социально-экономического развития Челябинской области на период до 2035 года, утвержденная постановлением Законодательного собрания Челябинской области от 31 января 2019 г. № 1748⁴⁴;

³⁸ <https://asi.ru/news/11542/>, <https://asi.ru/news/2215/>.

³⁹ <https://asi.ru/news/16379/>.

⁴⁰ <https://new.atlas100.ru/>.

⁴¹ https://sberuniversity.ru/upload/edutech/reports/Atlas_future_professions.pdf.

⁴² <https://docs.cntd.ru/document/351675343>.

⁴³ <https://docs.cntd.ru/document/550299670>.

⁴⁴ <https://docs.cntd.ru/document/553133071>.

- Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан на период до 2030 года, утвержденная постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 декабря 2017 г. № 643 (раздел 4 «Форсайт-оценка: ориентиры, приоритеты и направления развития МСП в Республике Башкортостан до 2030 года»)⁴⁵;

- Программа развития биотехнологии в Республике Татарстан на 2010–2020 годы, утвержденная постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 24 марта 2010 г. № 180 (раздел «Форсайтное прогнозирование развития биотехнологии в Республике Татарстан» и представленная в приложении 7 дорожная карта, сформированная по результатам форсайт-исследования)⁴⁶;

- Программа развития биофармацевтического кластера Новосибирской области, утвержденная постановлением Правительства Новосибирской области от 24 декабря 2019 г. № 495-п⁴⁷.

Формирование в результате форсайт-исследования представлений об изменениях спроса на новые квалификации обеспечит раннее выявление риска возникающих несоответствий между содержанием образовательных программ и потребностями рынка труда, предоставив достаточно времени для принятия мер по их устранению.

Субъект Российской Федерации для целей прогнозирования основных параметров регионального рынка труда может использовать имеющиеся в открытом доступе результаты форсайт-исследований или выполнить форсайт-исследование в кооперации с работодателями, образовательными организациями, иными заинтересованными организациями.

На первом этапе форсайт-исследований происходит сопоставление и обобщение имеющейся информации. Начинать рекомендуется с анализа глобальных тенденций и вызовов, перспектив социально-экономического развития страны и региона, за которым следует общий отраслевой анализ и предварительный анализ изменений в конкретных секторах экономики. При этом рекомендуется использовать следующие инструменты: обзор литературы и экспертные интервью.

На втором этапе форсайт-исследования рекомендуется проанализировать рыночные возможности и угрозы, определить задачи, которые, вероятно, потребуются решать в будущем, существующие задачи, которые будут более востребованы, задачи, которые, вероятно, исчезнут, и на основе прогнозных задач, определить будущие потребности в квалификациях. Также на данном этапе необходимо определить инструменты формирования квалификаций, соответствующих развитию общества (формальное, неформальное образование или неформальное обучение, иное).

⁴⁵ <https://docs.cntd.ru/document/545226402>.

⁴⁶ <https://docs.cntd.ru/document/917037723>.

⁴⁷ <https://docs.cntd.ru/document/465734481>.

На третьем этапе рекомендуется провести проверку результатов форсайт-исследований на круглых столах, конференциях, симпозиумах с приглашением лиц, принимающих решения (отраслевого и регионального уровня); путем опроса заинтересованных лиц.

После завершения основных мероприятий результаты форсайт-исследований (в том числе карты рабочих мест, включающие перечень квалификаций с описанием знаний, умений и способностей) могут быть представлены на общественное обсуждение с участием представителей работодателей, профсоюзов, студентов, консультантов по вопросам карьеры, служб занятости.

По результатам проведенных исследований возможно внесение изменений в региональные нормативные и правовые акты, в дорожную карту развития НСК в субъекте Российской Федерации.

Подробные рекомендации по организации и проведению форсайт-исследования для определения будущих потребностей в квалифицированных кадрах представлены в «Руководстве по применению технологического форсайта для определения будущих потребностей в компетенциях», подготовленном в 2016 году Центром образовательных разработок МШУ «Сколково» при поддержке Международной организации труда⁴⁸.

Рекомендуемые материалы

- Руководство по применению технологического форсайта для определения будущих потребностей в компетенциях // Дмитрий Судаков и др.; Международное бюро труда. – Женева: МОТ, 2016 г.⁴⁹;
- Методические рекомендации по использованию инструментов технологического прогнозирования (форсайтов) при реализации программ инновационного развития акционерными обществами с государственным участием, государственными корпорациями, государственными компаниями и федеральными государственными унитарными предприятиями (приложение 1 к протоколу заседания Межведомственной рабочей группы по технологическому развитию при Правительственной комиссии по модернизации экономики и инновационному развитию России от 1 июня 2020 года № 8-Д01)⁵⁰;
- доклад по результатам форсайта научно-технологического развития холдинга «РЖД» до 2050 года⁵¹;
- публикация «Что такое форсайт?» на сайте форсайт-центра Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ⁵².

⁴⁸ https://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SEDeC_STF_Guidebook_Rus.pdf.

⁴⁹ <https://www.kazenergy.com/upload/document/atlas/p3.pdf>.

⁵⁰ <http://irdclub.ru/wp-content/uploads/2020/09/протокол-МРГ-01.06.2020-с-приложениями-1.pdf>.

⁵¹ <https://innopraktika.ru/upload/RZD2050.Vzglyadzagorizont.pdf>.

⁵² <https://foresight.hse.ru/whatforesight>.

1.4. НОРМАТИВНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Важной составляющей деятельности субъекта Российской Федерации по организации мониторинга и прогнозирования основных параметров регионального рынка труда является нормативно-правовое обеспечение этой деятельности. Рекомендуются на региональном уровне принять нормативные и правовые акты:

- документ, определяющий в структуре органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации подразделение, отвечающее за организацию мониторинга и прогнозирования основных параметров регионального рынка труда, его права, обязанности и ответственность за своевременное представление отчета о результатах деятельности;
- регламент организации мониторинга и прогнозирования основных параметров регионального рынка труда, включающий информацию о периодичности проведения мониторинга, требования к применяемым для мониторинга и прогноза инструментам, перечень показателей, подлежащих мониторингу и прогнозированию, порядок их расчета, горизонт выполняемого прогноза, а также форму и содержание отчета о результатах мониторинга и прогнозирования, сроки его представления;
- регламент проведения опросов работодателей, который определяет порядок проведения опросов, выбора участников опроса, порядок определения отрасли, в которой будет проводиться опрос, используемые инструменты опроса;
- иные нормативные и правовые акты, способствующие организации мониторинга и прогнозирования основных параметров регионального рынка труда.

Рекомендуемые материалы

Региональные нормативные правовые акты (примеры):

- распоряжение Правительства Самарской области от 10 июня 2021 г. № 297-р «Об утверждении Плана мероприятий по развитию национальной системы профессиональных квалификаций в Самарской области на 2021–2024 годы»⁵³;
- приказ Министерства экономического развития и туризма Республики Алтай, Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай от 30 мая 2016 г. № 84-ОД/П-219 Министерства образования и науки Республики Алтай от 18 мая 2016 г. № 805 «Об утверждении методик формирования и корректировки прогноза потребности экономики Республики Алтай и сводного прогноза занятости населения и потребности экономики Республики Алтай в трудовых ресурсах по видам

⁵³ <https://docs.cntd.ru/document/574763093>.

экономической деятельности на среднесрочный и долгосрочный период» (в редакции от 16 мая 2019 г.)⁵⁴;

- постановление Совета министров Республики Крым от 29 ноября 2017 г. № 648 «О среднесрочном прогнозировании трудовых ресурсов Республики Крым» (в редакции от 31 мая 2022 г.)⁵⁵;

- постановление Правительства Новгородской области от 3 сентября 2014 г. № 461 «Об утверждении регламента разработки прогноза потребности регионального рынка труда в специалистах различных направлений для Новгородской области» (в редакции от 30 июля 2019 г. с последующими изменениями)⁵⁶.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ НСК В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

2.1. ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К РАЗРАБОТКЕ И АКТУАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И КВАЛИФИКАЦИЙ

Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23⁵⁷. В соответствии с правилами «проекты профессиональных стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций».

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации могут инициировать разработку профессионального стандарта, востребованного на территории региона, организациями, наделенными такими полномочиями. Потребность региона в разработке (актуализации) профессиональных стандартов определяет субъект Российской Федерации по результатам мониторинга регионального рынка труда (раздел 1).

Содействие в формировании группы разработчиков профессионального стандарта и организации ее работы может оказать региональный методический центр. В группу разработчиков рекомендуется включить представителя СПК, за которым закреплен соответствующий вид хозяйственной деятельности, это позволит сократить время на согласование и утверждение профессионального стандарта.

⁵⁴ <https://docs.cntd.ru/document/439061799>.

⁵⁵ <https://docs.cntd.ru/document/561686627>.

⁵⁶ <https://docs.cntd.ru/document/411705983>.

⁵⁷ <https://mintrud.gov.ru/docs/government/106>.

Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н⁵⁸.

Кроме того, в соответствии с новой редакцией Положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, утвержденного приказом Минтруда России от 11 июля 2022 г. № 410н⁵⁹, допускается разработка профессиональных квалификаций на основе квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности, с указанием необходимых знаний, умений и дополнительных сведений.

Учитывая значительно более короткую процедуру согласования, утверждения и вступления в силу квалификации, по сравнению с аналогичными процедурами, действующими относительно разработки профессионального стандарта, механизм разработки квалификаций позволяет оперативно реагировать на актуальные потребности экономики и ускоренно выводить на рынок труда востребованные, стратегически важные и перспективные специальности⁶⁰.

Также может быть реализована возможность быстрого формирования проектов новых квалификаций на основе уточнения характеристик действующего профессионального стандарта (в том числе по сквозным видам деятельности). Достаточно описать новые трудовые функции, которые отражают либо ранее неучтенную отраслевую специфику, либо специфику, связанную с новыми технологиями.

Предполагается, что дополнительными источниками информации о трудовых функциях, составляющих содержание проекта квалификации, могут служить и результаты анализа мониторинговых, прогнозных исследований.

2.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНТРОЛЬНЫХ ЦИФР ПРИЕМА С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА

Подходы к формированию контрольных цифр приема определены на федеральном уровне⁶¹. Задача субъекта Российской Федерации – обеспечить учет региональной специфики рынка труда при определении контрольных

⁵⁸ <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/104>.

⁵⁹ <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210060020>.

⁶⁰ Методические рекомендации по разработке проектов квалификаций, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, утвержденные приказом Национального агентства развития квалификаций от 21 октября 2022 г. №118/22-ПР.

[https://nark.ru/upload/iblock/537/mbtgs5axfi867lt7xrras3tbt16s0h49/Prikazy-0118_22_PR-ot-21.10.2022-Ob-utverzhdenii-Metodicheskikh-rekomendatsiy-po-razrabotke-proek 64532 .pdf](https://nark.ru/upload/iblock/537/mbtgs5axfi867lt7xrras3tbt16s0h49/Prikazy-0118_22_PR-ot-21.10.2022-Ob-utverzhdenii-Metodicheskikh-rekomendatsiy-po-razrabotke-proek 64532.pdf).

⁶¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» <https://docs.cntd.ru/document/902389617>, постановление Правительства Российской Федерации от 15 октября 2021 г. № 1750 «Об утверждении Правил установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки ...»; <http://government.ru/docs/all/137081/>.

цифр приема в организации реализующие программы среднего профессионального образования (далее – программы СПО).

Основой для разработки контрольных цифр приема на программы СПО служат результаты мониторинга и прогнозирования основных параметров регионального рынка труда, которые определяют потребности региона в кадрах в разрезе конкретных профессий, специальностей, квалификаций с разбивкой по периодам.

Следующий этап – анализ возможностей системы профессионального образования субъекта Российской Федерации по для удовлетворения потребности экономики субъекта Российской Федерации в подготовке кадров по востребованным квалификациям.

Анализ характеристик внутренней и внешней миграции квалифицированных работников также рекомендуется включить в мероприятия по определению контрольных цифр приема.

Итогом работы должно стать утверждение на региональном уровне нормативных документов, определяющих заказ на рабочую силу организациям, реализующим программы СПО, субъекта Российской Федерации.

Рекомендуемые материалы

Региональные нормативные акты (примеры):

- постановление Правительства Свердловской области от 24 июня 2022 г. № 419-ПП «Об установлении организациям, осуществляющим образовательную деятельность на территории Свердловской области по образовательным программам среднего профессионального образования, контрольных цифр приема граждан на обучение по профессиям, специальностям и (или) укрупненным группам профессий, специальностей за счет средств областного бюджета, а также определении общего объема контрольных цифр приема» (в редакции от 21 сентября 2022 г.)⁶²;

- постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 19 октября 2022 г. № 291 «Об утверждении Порядка установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема граждан по профессиям, специальностям и направлениям подготовки для обучения по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального образования за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета»⁶³.

2.3. ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В СООТВЕТСТВИИ С ПОТРЕБНОСТЯМИ РЫНКА ТРУДА

⁶² <https://docs.cntd.ru/document/406114210>.

⁶³ <https://docs.cntd.ru/document/406276738>.

2.3.1. Разработка и актуализация образовательных программ в соответствии с профессиональными стандартами и требованиями рынка труда

Ускорение технологического прогресса стало причиной регулярного изменения требований к работникам и программам обучения со стороны рынка труда. Исчезновение традиционных и появление новых профессий, изменение содержания навыков в старых профессиях предопределяет необходимость быстрого реагирования на трансформацию квалификаций в условиях высоких темпов изменения бизнес-процессов.

Как следствие, растет потребность в совершенствовании подходов к разработке новых и актуализации существующих программ профессионального образования, которые обеспечат опережающую подготовку кадров для регионального рынка труда. Ниже представлены основные этапы этой работы.

Прогноз потребности в новых профессиях, специальностях и квалификациях

Первым подготовительным этапом к обеспечению подготовки востребованных кадров на уровне региона является проведение регулярного мониторинга рынка труда с целью отслеживания реальных изменений в профессионально-квалификационной структуре работников, выполняемых ими трудовых функций и действий, а также знаний, умений, способностей, необходимых работнику для их выполнения.

Рекомендации по проведению мониторинга и построению прогноза потребности в новых профессиях и специальностях представлены в разделе 1 настоящих методических рекомендаций. Следующей задачей является создание механизмов «переноса» полученных данных в систему образования.

Проведение скоринга образовательных программ на соответствие профессиональным стандартам и квалификациям, а также потребностям рынка труда

В целях предупреждения риска отставания содержания программ профессионального образования от требований рынка труда необходимо обеспечить выявление соответствующих разрывов для принятия оперативных управленческих решений.

Для этого целесообразно проводить ускоренную оценку (скоринг) образовательных программ СПО на соответствие требованиям профессиональных стандартов и квалификаций к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля, а также выявленным прогнозным требованиям рынка труда.

Для организации скоринга образовательных программ рекомендуется сформировать перечень показателей, который позволяет оценить:

- успешность прохождения процедуры независимой оценки квалификации выпускниками (для профессиональных образовательных программ, ориентированных на получение выпускниками профессиональной квалификации);
- соответствие результатов освоения профессиональной образовательной программы профессиональным стандартам;
- соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы;
- соответствие материально-технических, информационно-коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к которым готовится выпускник;
- наличие спроса на профессиональную образовательную программу, востребованность выпускников профессиональной образовательной программы работодателями;
- подтвержденное участие работодателей в проектировании профессиональной образовательной программы, организации проектной работы обучающихся, в разработке тематики дипломных проектов (работ), значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности.

Перечень конкретных показателей скоринга профессиональных образовательных программ формируется субъектом Российской Федерации исходя из региональных особенностей и утверждается в установленном порядке (распорядительным актом правительства (администрации) субъекта Российской Федерации или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования).

Для объективности результатов рекомендуется для проведения скоринга внутри образовательной организации создавать экспертную комиссию, в состав которой включить представителей организаций, предприятий по профилю оцениваемой образовательной программы и методистов, представителей образовательных организаций, не связанных непосредственно с оцениваемой программой и образовательной организацией, представившей эту программу. Число экспертов, входящих в комиссию, не должно быть менее 3 человек. Оценку каждой профессиональной образовательной программы рекомендуется проводить не реже одного раза в пять лет.

Задачи экспертной комиссии:

- проведение камерального анализа документов, информации, представленных образовательной организацией в соответствии с показателями, утвержденными субъектом Российской Федерации;

- проведение скоринга образовательной программы в соответствии с утвержденной методикой (методика проведения скоринга может быть утверждена как субъектом Российской Федерации, так и экспертной комиссией);
- оформление индивидуальных экспертных листов каждым членом экспертной комиссии;
- представление отчета о результатах скоринга ответственному лицу в субъекте Российской Федерации.

Перечень профессиональных образовательных программ, по которым планируется проведение скоринга, утверждается субъектом Российской Федерации. Рекомендуемый период планирования мероприятий по проведению скоринга один год.

По результатам скоринга в субъекте Российской Федерации принимаются решения, определяющие мероприятия по корректировке образовательной программы с целью ликвидации отставания содержания программ профессионального образования от требований рынка труда.

Рекомендуемые материалы

С международным опытом организации опережающей подготовки кадров можно ознакомиться на сайте Национального агентства развития квалификаций, которое в 2019 году провело анализ зарубежных практик организации опережающей подготовки. Обзор по результатам анализа представлен в статье «Опережающая подготовка кадров в России и за рубежом: сравнительный анализ систем и лучших практик опережающей подготовки кадров по новым и обновляющимся (изменяющимся) профессиям»⁶⁴.

С примерами основных и дополнительных показателей оценки соответствия профессиональных образовательных программ профессиональным стандартам, а также с рекомендациями по подготовке отчетов о результатах оценки можно ознакомиться в публикациях: «Рекомендации для работодателей по организации опережающей подготовки кадров по новым и обновляющимся (изменяющимся) профессиям»⁶⁵; «Типовая методика оценки профессиональной образовательной программы при проведении профессионально-общественной аккредитации»⁶⁶.

2.3.2. Разработка оценочного инструментария и совмещения аттестации обучающихся и независимой оценки квалификации

Оценочные средства позволяют оценить как теоретические, так и практические знания, умения, навыки, которыми обладает соискатель, его

⁶⁴ <https://bc-nark.ru/media/documents/Satdukov%20operezh%20podgotovka.pdf>.

⁶⁵ https://bc-nark.ru/media/documents/Recomend_operezh_podgotovka.pdf.

⁶⁶ <https://nark.ru/upload/iblock/2bb/2bbc1ed7cb521b5adc76eb4d66cb0ff4.pdf>.

готовность выполнять трудовые функции, отдельные трудовые действия, составляющие описание квалификаций.

Наиболее полно оценить соответствие полученных знаний и умений потребностям работодателей позволяют оценочные средства, разработанные объединениями работодателей для проведения независимой оценки квалификаций.

С примерами оценочных средств, применяемых при независимой оценке квалификаций для разных квалификаций, можно ознакомиться в разделе «Оценочные средства» Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации⁶⁷, а также на сайтах программно-методических комплексов: «Оценка квалификаций»⁶⁸ (посвящен разработке оценочных средств для проведения профессионального экзамена), «Онлайн-экзамен»⁶⁹ и «Демоэкзамен»⁷⁰.

Проектирование оценочных средств и их применение в процессе профессионального экзамена требует специальных методических компетенций. При разработке оценочных средств своими силами рекомендуется направить отдельных разработчиков для повышения квалификации по специализированной программе⁷¹.

Такие программы, как правило, организуют отраслевые советы по профессиональным квалификациям, а также Национальное агентство развития квалификаций. Полезным при самостоятельной разработке оценочных средств также может стать сборник методических рекомендаций «Разработка и применение оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов», подготовленный Национальным агентством развития квалификаций⁷².

Сопряжение процедур независимой оценки квалификаций и государственной итоговой (промежуточной) аттестации дает объективную оценку квалификации специалиста, обеспечивает гарантию ее соответствия актуальным требованиям профессионального стандарта. Подробная информация о данной практике размещена на информационных ресурсах Национального агентства развития квалификаций⁷³.

Региональный методический центр оказывает содействие органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования и образовательным организациям в части применения независимой оценки квалификации в процедурах промежуточной и итоговой (государственной

⁶⁷ <https://nok-nark.ru/os/list>.

⁶⁸ <https://kos-nark.ru>.

⁶⁹ <http://ok.nark.ru>.

⁷⁰ <http://demo.nark.ru>.

⁷¹ <https://bc-nark.ru/projects/education/levelup/programs/>.

⁷² <https://kos-nark.ru/regulatory-reference-info>.

⁷³ <https://bc-nark.ru/projects/education/profexam/docs/>, <https://nark.ru/projects/gia-nok/>.

итоговой) аттестации по образовательным программам, ориентированным на освоение профессиональной квалификации.

2.3.3. Развитие проектного обучения в образовательных организациях

Решению задач повышения практико-ориентированности системы высшего и среднего профессионального образования способствует развитие механизмов проектного обучения⁷⁴.

Под проектным обучением понимается формирование профессиональных и общих компетенций студентов в рамках реализации проектов, соответствующих содержанию профессиональной подготовки обучающихся⁷⁵. В том числе в рамках проекта «Профессионалитет», что позволит связать предложения образовательных организаций и запрос работодателей на основе IT технологий.

Реализуемые студенческие проекты направлены на решение конкретных задач заказчика путем создания востребованных продуктов и характеризуются наличием четко поставленных задач, критериев достижения результата (заданных характеристик получаемого продукта), ограниченными сроками выполнения.

Преимуществом проектного обучения является возможность получения студентами дополнительных компетенций, связанных с расширением знаний и освоением дополнительных навыков, как в соответствующих предметных областях, так и имеющих универсальный характер – soft skills (т.н. мягких навыков): умение работать в команде, обеспечивать организацию и выполнение профессиональной деятельности в проектном формате.

Дополнительными преимуществами проектного обучения также являются использование междисциплинарного подхода, применение в рамках одного проекта передовых технологий, относящихся к различным дисциплинам, объединяющим различные предметные поля, а также высокий уровень практической значимости и актуальности реализуемых проектов.

Использование механизмов проектного обучения позволяет:

– наполнить содержание образовательных программ современными практиками партнерских организаций, успешно работающих в экономике и

⁷⁴ Описание опыта вузов и организаций СПО – победителей Всероссийского конкурса лучших практик подготовки кадров в сфере проектного обучения, организованного Национальным агентством развития квалификаций при поддержке Минтруда России, Минпросвещения России, РСПП и АНО «Россия – страна возможностей» 2022 г. - <https://nark.ru/news/bc/konkurs-luchshih-praktik-2022/?ysclid=lagc6x4xk3307782179>.

⁷⁵ Подробнее см. напр.: Проектное обучение. практики внедрения в университетах. Под ред. Л. А. Евстратовой, Н. В. Исаевой, О. В. Лешукова М., 2018. https://uni.hse.ru/data/2018/07/02/1153130829/Сборник_кейсов_Проектное_обучение.pdf, Сайтанов И.В. Университеты и проектное обучение. обзор мирового опыта. М., 2020. - <https://3mission.ru/>

социальной сфере, а также осуществляющих исследовательскую деятельность;

- обеспечить получение обучающимися опыта продуктивной практической деятельности, формирование компетенций, востребованных в цифровой экономике;

- создать условия для выбора обучающимися уникальной образовательной траектории, связанной не только с определением набора изучаемых образовательных курсов, но также с участием в реализации прикладных проектов.

Проектная деятельность является самостоятельным образовательным треком, носит «сквозной» характер и предполагает циклическое выполнение обучающимися проектов на протяжении всех лет обучения.

Внедрение проектной деятельности в вузах и организациях СПО потребует решения следующих задач:

- обеспечение организационной и методической поддержки привлечения внешних организаций-партнеров к постановке задач для студенческих проектов и сопровождению их реализации (с возможным выполнением сотрудниками таких организаций функций менторов);

- обеспечение встраивания форматов проектного обучения в содержание и учебный план реализуемой основной профессиональной образовательной программы;

- реализация механизма отбора и согласования содержания студенческих проектов с точки зрения соответствия требованиям образовательной программы, обеспечение мониторинга их реализации и защиты результатов проектов.

Поддержка проектного обучения на региональном уровне может включать распространение информации о реализуемой в субъекте Российской Федерации и за его пределами практике проектного обучения и социально значимых результатах, полученных по итогам проектного обучения, среди организаций-работодателей, организаций, реализующих программы СПО и ВО.

Для предприятия такими эффектами могут стать:

- обучение студентов под конкретные задачи работодателей («донастройка» образовательных программ);

- снижение потребности в доучивании / переучивании выпускников профессиональных образовательных программ при их дальнейшем трудоустройстве;

- сокращение затрат на рекрутинг студентов, успешно проявивших себя в ходе реализации прикладных проектов, которые в дальнейшем могут быть трудоустроены к работодателю;

– реализация миссии социально ответственного работодателя, оказывающего поддержку профессиональным образовательным организациям и молодежи;

– возможность реализации значимых для организации проектов, при сравнительно небольших объемах затрат (расходы на студенческие команды, как правило, меньше расходов на оплату труда более опытных работников);

– поддержка установления и развития взаимодействия между организациями-работодателями с организациями, реализующими программы СПО и ВО, в сфере развития механизмов прикладного проектного обучения;

– формирование системы материальной и нематериальной мотивации применения проектного обучения для работодателей и образовательных организаций, включая в т. ч.:

- проведение ежегодного конкурса (фестиваля) студенческих проектов с внешними по отношению к образовательным организациям заказчиками, способствующего выявлению и тиражированию наиболее успешных форм организации проектного обучения, а также формированию культуры партнерства образовательных учреждений с организациями-работодателями⁷⁶;

- поддержка участия организаций-работодателей и образовательных организаций в конкурсах заявок на реализацию студенческих проектов в формате проектного обучения⁷⁷.

В качестве критериев эффективности развития проектного обучения могут в том числе выступать:

- количество проектов, результаты которых имеют значимый результат и приняты заказчиком для реализации;
- количество внешних заказчиков, вовлеченных в проектную работу;
- доля студентов, участвующих в реализации прикладного проектного обучения.

Для содействия реализации механизмов проектного обучения разработан ряд методических пособий для вузов⁷⁸ и организаций СПО⁷⁹.

⁷⁶ Конкурс лучших практик реализации студенческих проектов с внешними по отношению к вузу заказчиками «Мастер проектного обучения» - <https://urfu.ru/ru/events/12593/>.

⁷⁷ Всероссийский конкурс задач для социально ориентированных некоммерческих организаций и социальных предприятий «Поведай миру» - <https://int-vol.tilda.ws/intvol>.

⁷⁸ Приложение к методическим материалам и модельным документам «Формирование и масштабирование практики реализации “третьей миссии” университета». М.: ИСЭП НИУ ВШЭ, 2022 - <https://3mission.ru>.

⁷⁹ Казакова И. С. И др. Методические рекомендации по организации проектного обучения в образовательных организациях среднего профессионального образования / – М.: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2022. https://firpo.ru/netcat_files/25/58/h_168e0e097d7d4d0da198fac64c4852f1.

2.3.4. Развитие дуального образования в образовательных организациях региона

Дуальное образование – вид профессионального образования, при котором практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая – на базе образовательной организации. В ряде регионов дуальное обучение именуется практико-ориентированным обучением.

Цель дуального обучения – качественное освоение обучающимися профессиональных компетенций по рабочей профессии (специальности) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными профессиональными образовательными программами, а также приобретение практических компетенций.

Стратегические приоритеты развития практико-ориентированной модели образования установлены в долгосрочных стратегиях социально-экономического развития Республики Саха (Якутия)⁸⁰, Тамбовской области⁸¹, Курской области⁸², Республики Крым⁸³, Республики Татарстан⁸⁴, Республики Северная Осетия – Алания⁸⁵ и других субъектов Российской Федерации.

Региональные особенности профессионального образования и профессионального обучения в области реализации дуальной модели образования определены в региональных законах об образовании в Краснодарском крае⁸⁶ и Белгородской области⁸⁷.

В ряде субъектов Российской Федерации региональными нормативно-правовыми актами формализован порядок организации дуальной модели образования. В числе этих регионов Белгородская⁸⁸, Брянская⁸⁹,

⁸⁰ Закон Республики Саха (Якутия) от 19 декабря 2018 г. 2077-З № 45-VI «О Стратегии социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) до 2032 года с целевым видением до 2050 года» <https://docs.cntd.ru/document/550299670>.

⁸¹ Закон Тамбовской области от 4 июня 2018 г. № 246-З «О Стратегии социально-экономического развития Тамбовской области до 2035 года» <https://docs.cntd.ru/document/550113760>.

⁸² Закон Курской области от 14 декабря 2020 г. № 100-ЗКО «О Стратегии социально-экономического развития Курской области на период до 2030 года» <https://docs.cntd.ru/document/571044826>.

⁸³ Закон Республики Крым от 9 января 2017 г. № 352-ЗРК/2017 «О стратегии социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года» <https://docs.cntd.ru/document/413918280>.

⁸⁴ Закон Республики Татарстан от 17 июня 2015 г. № 40-ЗРТ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года» <https://docs.cntd.ru/document/428570021>.

⁸⁵ Закон Республики Северная Осетия-Алания от 18 сентября 2019 г. № 60-ПЗ «О Стратегии социально-экономического развития Республики Северная Осетия-Алания до 2030 года» <https://docs.cntd.ru/document/561543525>.

⁸⁶ Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» <https://docs.cntd.ru/document/460171544>.

⁸⁷ Закон Белгородской области от 31 октября 2014 г. № 314 «Об образовании в Белгородской области» <https://docs.cntd.ru/document/423848921>.

⁸⁸ Постановление Правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года N 85-пп «О Порядке организации и проведения дуального обучения» <https://docs.cntd.ru/document/469029418>.

⁸⁹ Приказ Департамента образования и науки Брянской области от 8 июля 2020 г. № 682/1 «О порядке организации дуального обучения обучающихся в профессиональных образовательных организациях Брянской области» <https://docs.cntd.ru/document/974060693>.

Вологодская⁹⁰, Воронежская⁹¹, Курская⁹², и Орловская⁹³ области, Забайкальский край⁹⁴.

Для внедрения / расширения практики применения дуального образования на территории региона субъектам Российской Федерации рекомендуется:

- обеспечить утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения (расширения практики) дуального образования в субъекте Российской Федерации;
- всесторонне содействовать становлению и поддержанию взаимодействия между профессиональными образовательными организациями и работодателями в области внедрения практики дуального образования.

В целях формирования нормативного поля дуального образования в субъекте Российской Федерации целесообразно внести изменения в законодательный акт, регламентирующий вопросы профессионального образования в регионе (в частности, в закон об образовании (о профессиональном образовании) в субъекте Российской Федерации).

Законом Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» дуальное образование предусмотрено как одна из форм реализации основных образовательных программ среднего профессионального образования, наряду с организацией обучения непосредственно на базе государственной профессиональной образовательной организации региона и сетевой формой реализации образовательных программ⁹⁵.

В целях реализации конкретных шагов по внедрению в субъекте Российской Федерации дуального образования рекомендуется принять постановление правительства (администрации) субъекта Российской Федерации

⁹⁰ Приказ Департамента образования Вологодской области от 25 августа 2017 г. № 2899 «Об утверждении Положения о практико-ориентированной (дуальной) модели обучения и Положения о структурных подразделениях профессиональной образовательной организации на предприятии (организации)» <https://docs.cntd.ru/document/450322612>.

⁹¹ Постановление Правительства Воронежской области от 4 июня 2020 г. № 497 «О порядке организации практико-ориентированного (дуального) обучения в Воронежской области» <https://docs.cntd.ru/document/570806590>.

⁹² Постановление Администрации Курской области от 11 ноября 2016 г. № 849-па «О порядке организации дуального обучения в профессиональных образовательных организациях» <https://docs.cntd.ru/document/444794125>.

⁹³ Постановление Правительства Орловской области от 19 апреля 2017 г. № 165 «Об утверждении Положения о порядке организации и проведения дуального обучения обучающихся бюджетных профессиональных образовательных организаций Орловской области» <https://docs.cntd.ru/document/446182680>.

⁹⁴ Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 1 августа 2017 г. № 644, Приказ Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 3 августа 2017 г. № 1359 «Об организации дуального обучения обучающихся государственных профессиональных образовательных учреждений Забайкальского края» <https://docs.cntd.ru/document/450326187>.

⁹⁵ Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» <https://docs.cntd.ru/document/460171544> (подп. 3, п. 1., ст. 17.1).

Федерации «О порядке организации дуального обучения обучающихся (слушателей, студентов)».

Программы дуального обучения должны разрабатываться профессиональными образовательными организациями по согласованию с предприятиями и организациями (работодателями). Объем практической подготовки студентов на рабочих местах на предприятиях или в организациях должен составлять не менее 50% учебного времени, отведенного на освоение профессионального учебного цикла, профессиональных модулей, учебной и производственной практик. Программы дуального обучения должны предусматривать:

- освоение обучающимися профессиональных компетенций по рабочей профессии (специальности) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными профессиональными образовательными программами;
- приобретение обучающимися практического опыта с учетом содержания модулей образовательных программ профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Ответственность за организацию и проведение дуального обучения обучающихся несут руководители профессиональных образовательных организаций и работодателей.

Органы власти субъекта Российской Федерации содействуют заключению договоров (соглашений)^{96 97} о реализации программ дуального обучения между профессиональными образовательными организациями и работодателями.

В договоре (соглашении) о дуальном обучении целесообразно закрепить функции, выполняемые профессиональной образовательной организацией и работодателем.

Так, профессиональная образовательная организация выполняет следующие рекомендованные функции согласно договору (соглашению):

- разрабатывает, согласовывает с работодателем и утверждает положение о дуальном обучении;
- составляет и подписывает ежегодный договор с работодателем о дуальном обучении в срок, предшествующий реализации учебного курса по программе дуального обучения;

⁹⁶ <https://noskolagrokol.ru/wp-content/uploads/dualnoe-obuchenie/dogovor-o-prakticheskoy-podgotovke-obuchajushhihsja-s-ooo-novooskolskij-jelektrodneyj-zavod.pdf>.

⁹⁷ https://индустриальный-техникум.пф/images/Dual_obuch/2022/dogovor/5.pdf.

- совместно с работодателем разрабатывает и утверждает программу дуального обучения, рабочий учебный план по профессии (специальности), годовой календарный график;
- согласует с работодателем сроки проведения дуального обучения и списочный состав обучающихся, направляемых работодателю;
- издает приказы об организации дуального обучения, о направлении обучающихся работодателю, закреплении за каждой группой обучающихся кураторов (мастеров производственного обучения или преподавателей);
- обеспечивает реализацию программы дуального обучения;
- несет ответственность за получение обучающимися в полном объеме образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, учебным планом и программой дуального обучения; за выдачу документа (свидетельства) о квалификации в случае успешной сдачи обучающимся квалификационного экзамена;
- отвечает за соблюдение обучающимися действующих документов работодателя: устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности и иных локальных актов работодателя, требований по использованию имущества работодателя;
- обеспечивает выполнение обучающимися указаний мастера производственного обучения, преподавателя, наставника, касающихся процесса обучения и производственного процесса;
- обеспечивает выполнение куратором (мастером производственного обучения или преподавателем) федеральных государственных образовательных стандартов, программы дуального обучения, основных профессиональных образовательных программ, должностной инструкции и обязанностей (в том числе по заполнению журнала учета проводимых занятий, контролю за ведением дневника обучающегося, систематическому внесению данных об успеваемости обучающегося в журнал практических занятий);
- совместно с работодателем организует процедуру оценки профессиональных компетенций обучающихся по рабочей профессии (специальности) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными профессиональными образовательными программами, освоенными ими в процессе дуального обучения (рекомендуется проводить оценку профессиональных компетенций посредством сопряжения государственной итоговой (промежуточной) аттестации обучающихся с независимой оценкой квалификации);
- обеспечивает учет результатов освоения программы дуального обучения при итоговой аттестации обучающегося, совмещенной с независимой оценкой квалификации;

- представляет ежегодный отчет о проведении дуального обучения за прошедший учебный год органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя, не позднее 15 ноября текущего года.

Работодатель (предприятие / организация) выполняет следующие рекомендованные функции, согласно договору (соглашению):

- заключает договор (соглашение) о дуальном обучении с профессиональной образовательной организацией в сроки, предшествующие срокам реализации дуальной профессиональной образовательной программы;

- совместно с профессиональной образовательной организацией разрабатывает и утверждает программу дуального обучения, рабочий учебный план по профессии (специальности);

- согласует сроки проведения дуального обучения и списочный состав обучающихся, направляемых на дуальное обучение;

- знакомит обучающихся с уставом, правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами; с условиями получения образовательного займа от работодателя на конкурсной основе; возможностями трудоустройства;

- закрепляет за каждой группой обучающихся (обучающимся) наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) для обучения обучающихся практическим знаниям и приемам в работе по каждому направлению программы дуального обучения;

- обеспечивает реализацию программы дуального обучения и создает условия для проведения дуального обучения;

- обеспечивает обучающихся на период проведения дуального обучения доставкой на место прохождения практических занятий, питанием, специальной одеждой (формой) по действующим нормативам, средствами производства, расходными материалами, проживанием (при необходимости);

- в соответствии с целями и задачами дуального обучения обеспечивает обучающимся доступ к практическим материалам и процессам, за исключением информации, составляющей охраняемую законом тайну;

- обеспечивает безопасные условия прохождения дуального обучения для обучающихся, отвечающие санитарным правилам, требованиям охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности;

- обеспечивает выполнение наставником программы дуального обучения, должностной инструкции и обязанностей (в том числе по организации участия обучающихся в производственном процессе, проведению инструктажа с обучающимися);

- совместно с профессиональной образовательной организацией организует процедуру оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе дуального обучения, по рабочей

профессии (специальности) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными профессиональными образовательными программами;

- участвует в работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по рабочей профессии.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования обеспечивает общую координацию действий по развитию системы дуального обучения в субъекте Российской Федерации:

- содействует сближению профессиональных образовательных организаций и работодателей (их объединений);

- осуществляет общий контроль за процессом дуального образования в субъекте Российской Федерации и руководство им;

- содействует формированию оптимальных профессиональных образовательных программ, удовлетворяющих требованиям работодателей и их объединений (в рамках своих компетенций и имеющихся ресурсов);

- содействует разрешению споров, возникающих между профессиональными образовательными организациями и работодателями (их объединениями);

- обеспечивает информационно-аналитическую поддержку дуального образования и полезных эффектов от его реализации для различных категорий заинтересованных лиц (абитуриентов и их родителей, студентов профессиональных образовательных организаций, работодателей, профессиональных образовательных организаций);

- содействует организации объективной оценки результатов освоения обучающимися дуальных профессиональных образовательных программ (в частности, посредством поддержки совмещения независимой оценки квалификации с процедурой государственной итоговой (промежуточной) аттестации).

Региональный методический центр оказывает содействие органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования в части реализации вышеприведенных направлений.

Рекомендуемые материалы

«Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров»⁹⁸.

2.3.5. Развитие практики профессионального обучения в общеобразовательных организациях региона

⁹⁸ https://asi.ru/upload/upload_docs/staffing/Metod_Recommendation_2.0.pdf.

Одной из форм профессионального обучения является профессиональное обучение в пределах освоения образовательных программ среднего общего образования. Эта форма профессионального обучения адресована учащимся старших классов и дает им возможность на бесплатной основе получить профессию рабочего или специальность служащего до завершения обучения в общеобразовательной школе.

Профессиональное обучение в пределах освоения образовательной программы среднего общего образования призвано способствовать решению задач Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года⁹⁹, в том числе путем создания дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи.

Основные положения по вопросу организации профессионального обучения установлены статьей 73 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании». Минобрнауки России разработаны методические рекомендации по организации профессионального обучения в пределах освоения образовательной программы среднего общего образования¹⁰⁰.

По итогам 2020/2021 учебного года¹⁰¹ профессиональное обучение в пределах освоения образовательной программы среднего общего образования осуществлялось в 70 субъектах Российской Федерации. Профессиональное обучение осуществлялось по 220 программам, из которых 131 программа была представлена лишь в одном субъекте Российской Федерации, в том числе 76 – только в г. Москве. В среднем (медианное значение) в одном субъекте Российской Федерации профессиональное обучение в пределах освоения образовательных программ среднего общего образования осуществлялось по 4 программам. В число программ профессионального обучения старшеклассников, представленных в наибольшем количестве субъектов Российской Федерации, входят программы профессионального обучения профессиям водителя автомобиля, тракториста и швеи.

Повысить эффективность профессионального обучения старшеклассников общеобразовательных учреждений возможно посредством следующего комплекса мероприятий:

1) определение перечня наиболее востребованных программ профессионального обучения, в том числе в пределах освоения образовательной программы среднего общего образования со стороны старшеклассников;

⁹⁹ <https://docs.cntd.ru/document/727589199>.

¹⁰⁰ <https://docs.cntd.ru/document/556135831>.

¹⁰¹ Источник: результаты федерального статистического наблюдения по форме № ОО-1 Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального, общего, основного общего, среднего общего образования» на начало 2021/22 учебного года, размещенные на сайте Минпросвещения России - <https://docs.edu.gov.ru/#activity=8>.

2) определение перечня наиболее востребованных программ профессионального обучения со стороны работодателей;

3) определение перечня программ профессионального обучения востребованных со стороны старшеклассников и/или работодателей, но не представленных в региональных образовательных учреждениях профессионального образования;

4) разработка региональной программы развития системы профессионального обучения учащихся общеобразовательных организаций и плана мероприятий по ее реализации;

5) обеспечение заключения соглашений между образовательными организациями и работодателями по формированию материальных, технических, человеческих ресурсов, необходимых для расширения практики профессионального обучения в пределах освоения образовательной программы среднего общего образования;

6) формирование и внедрение системы мониторинга результативности профессионального обучения в пределах освоения образовательной программы среднего общего образования.

Рекомендуемые материалы

Региональные нормативные правовые акты (примеры):

- распоряжение Департамента образования г. Москвы от 17 ноября 2015 г. № 448р «О проведении проекта “Профессиональное обучение без границ” в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы»¹⁰²;

- приказ Департамента образования и науки города Москвы от 15 июля 2022 г. № 604 «О проведении проекта “Профессиональное обучение без границ” в 2022/2023 учебном году»¹⁰³;

- распоряжение Правительства Белгородской области от 6 октября 2014 г. № 431-рп «Об организации профессионального обучения лиц, осваивающих образовательную программу среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях Белгородской области» (в редакции от 13 июля 2015 г.)¹⁰⁴.

Региональная практика (примеры):

- раздел проекта «Профессиональное обучение без границ» на сайте Московского центра развития профессионального образования¹⁰⁵;

¹⁰² <https://www.mos.ru/donm/documents/normativnye-pravovye-akty/view/174067220/>.

¹⁰³ <https://docs.cntd.ru/document/351675348>.

¹⁰⁴ <https://docs.cntd.ru/document/422453661>.

¹⁰⁵ <https://mcrpo.ru/proekty/professional-noe-obuchenie-bez-granic/>.

- информация о проекте профессионального обучения старшеклассников Республики Саха (Якутия) «Школьный старт в профессию»¹⁰⁶.

2.4. РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

2.4.1. Утверждение и актуализация плана работ по профессиональной ориентации

К числу наиболее актуальных и сложных задач по сближению сферы труда со сферой образования относится развитие системы профессиональной ориентации.

На федеральном уровне вопросы организации профориентационной работы регулируются:

- законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 февраля 2022 г. № 82н «Об утверждении Стандарта процесса осуществления полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования»;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 28 февраля 2019 г. № Р-16 «Об утверждении методических рекомендаций о создании и функционировании центров опережающей профессиональной подготовки».

В субъектах Российской Федерации совокупность региональных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность по профессиональной ориентации молодежи, состоит из документов трех типов:

- *документы стратегического планирования*, такие как стратегии, концепции и модели профессиональной ориентации молодежи (данные документы приняты в Республиках Бурятия, Карелия, Ростовской, Самарской областях);

¹⁰⁶ <https://copp14.ru/copp/news/138>.

- *программные документы*, такие как программы организации системы профориентационной работы и сопровождения профессионального самоопределения, комплексы мер, направленных на совершенствование региональной системы профориентации, а также планы мероприятий и дорожные карты обеспечения профориентационной деятельности молодежи (данные документы приняты в Республике Алтай, Республике Башкортостан, Иркутской и Липецкой областях);

- *организационно-распорядительные документы*, такие как административные регламенты предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации, регламенты межведомственного взаимодействия по организации профориентационной работы, соглашения о сотрудничестве по вопросам профессиональной ориентации молодежи, (данные документы приняты в Татарстане и Хакасии, Калужской и Ростовской областях).

Профессиональная ориентация преследует три основные цели:

1. профессиональное самоопределение:

- предоставление информации о множестве профессий, в том числе обеспечение возможности их сравнения;

- прохождение тестирования для выбора группы подходящих профессий (квалификаций);

2. знакомство с профессией:

- получение необходимой информации о конкретной профессии (требования к образованию, условия работы, текущий и перспективный спрос, география рабочих мест, уровень оплаты и др.);

- получение доступа к описанию профессии (эмоционально окрашенному), аудиовизуальному контенту;

- получение персональных консультаций по профессии (квалификации);

- прохождение профессионального тестирования: «Подходит ли мне эта профессия? Подхожу ли я этой профессии?»;

3. погружение в профессию:

- встреча с представителями профессии и потенциальными работодателями;

- посещение места работы представителей профессии;

- получение консультаций по выбору образовательной траектории, поступлению в профессиональную образовательную организацию (для школьников), освоению программы дополнительного профессионального образования (для взрослых);

- получение информации/консультаций по выбору профильных профориентационных мероприятий, программ дополнительного образования и др.;
- получение опыта работы по профессии, в том числе посредством профессиональных проб и стажировок.

В ряде документов существуют указания на текущее состояние профессиональной ориентации в субъекте Российской Федерации, принципы и региональные особенности профориентации, однако решение о комплектовании стратегического документа по вопросам профориентации данными характеристиками остается на усмотрение региона¹⁰⁷.

В ряде региональных стратегических документов приведена этапность реализации стратегии профессиональной ориентации. В Республике Карелия приведены 2 этапа¹⁰⁸:

- I этап предусматривает создание основных механизмов и принятие сопутствующих нормативных документов по реализации (на реализацию данного этапа отводится 1 год);

- II этап нацелен на выстраивание целостной системы работы по реализации комплекса мер, направленных на развитие региональной системы профориентационного сопровождения, отвечающей современным требованиям (на реализацию данного этапа отводится 3 года).

В Самарской области сформирована дорожная карта развития профессиональной ориентации¹⁰⁹.

Оказание содействия работодателям, в том числе организациям с государственным и муниципальным участием в уставном капитале, в формировании на предприятии профориентационной инфраструктуры

Стратегия развития профессиональной ориентации населения в Красноярском крае до 2030 года подразумевает разработку, апробацию и внедрение серии комплексных инновационных проектов профориентационной направленности¹¹⁰:

- инновационный проект «Волонтерская лаборатория новых форм», предусматривающий разработку многообразных активно-деятельностных профориентационных форматов добровольческой деятельности, отвечающих идее «точек входа» в процесс самоопределения и адресованных ранним

¹⁰⁷ <https://docs.cntd.ru/document/574648660>, пп. 1.1, 2.1, 2.2.

¹⁰⁸ <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/1001202207120008>, раздел 12 «Этапы реализации Концепции».

¹⁰⁹ <https://www.cposo.ru/images/2018/73/2021/2.pdf>.

¹¹⁰ <https://docs.cntd.ru/document/574648660>.

возрастам (старший дошкольный, младший школьный, младший подростковый);

- инновационный проект «Диплом качества в профессиональной ориентации», предусматривающий выдачу особого диплома субъектам профориентационной деятельности Красноярского края, прошедшим экспертизу и показавшим высокий уровень достигнутых результатов;

- инновационный проект «Профориентационный нетворкинг», предусматривающий организацию в Красноярском крае системы работы коммуникативных площадок в контуре «ребенок – родитель – работодатель». Предполагается создание площадок на базе образовательных организаций, библиотек, организаций социального обслуживания, при этом особое внимание уделяется использованию потенциала волонтерского движения, вовлечению родителей обучающихся в профориентационный процесс;

- инновационный проект «Разработка кейсов региональной модели профориентационной деятельности», предусматривающий разработку и мультипликацию методического обеспечения по всем направлениям реализации региональной модели профориентации и его оформление (технологичное и удобное для трансляции описание, использование инфографики, единый стиль);

- инновационный проект «Единая программа сопровождения профессионального самоопределения обучающихся образовательных организаций», предусматривающий подготовку к процессу профессионально-образовательного самоопределения обучающихся от старшего дошкольного возраста до выпуска из техникума, колледжа, образовательной организации высшего образования (ожидаемый результат реализации проекта – опережающее формирование у обучающихся образовательных организаций комплекса компетенций, необходимых для успешного социально-профессионального самоопределения в условиях динамично меняющегося мира и высокой степени неопределенности);

- инновационный проект «Высокотехнологичный ресурсный центр профориентации», предусматривающий создание соответствующего центра на краевом уровне или в нескольких муниципальных образованиях Красноярского края для проведения комплексной профориентационной работы с использованием инновационных технологий. Предполагаемые направления работы центра: профессиональные пробы для школьников разных возрастов по единому графику; коммуникативные площадки профориентационного нетворкинга; программы профессиональной подготовки для школьников разных возрастов; уроки технологии; вовлекающая и развивающая софт-диагностика; виртуальные экскурсии на предприятия и другие профессионально-информационные программы для детей и родителей;

- инновационный проект «Дифференциация муниципальных моделей профориентации», направленный на стимулирование разработки и внедрения различных моделей организации профориентационной работы в муниципальных образованиях Красноярского края с учетом территориальной специфики.

В Самарской области¹¹¹:

- разработана и апробирована технология сопровождения профессионального самоопределения обучающихся 8-х и 9-х классов;
- в АИС «Трудовые ресурсы. Самарская область»¹¹² создан ресурс для предпрофильной подготовки обучающихся 9-х классов общеобразовательных организаций;
- создан информационный ресурс для профессиональной ориентации обучающихся с 7-го по 11-й класс включительно (сайт «Куда пойти учиться»¹¹³);
- накоплен опыт использования сетевого взаимодействия и социального партнерства общеобразовательных организаций, учреждений среднего профессионального образования и работодателей при проведении профессиональных проб, стажировок для обучающихся и педагогических работников;
- разработаны и реализуются программы повышения квалификации для специалистов служб планирования профессиональной карьеры региона и педагогов, осуществляющих деятельность по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся.

Работа по формированию инфраструктуры профессиональной ориентации ведется в большинстве субъектов Российской Федерации. С целью создания нормативно правовой основы этой работы рекомендуется:

- разработать и утвердить стратегические или программные документы, регулирующие профориентационную деятельность в субъекте Российской Федерации;
- включить в структуру стратегического или программного документа мероприятия по созданию профориентационной инфраструктуры¹¹⁴;
- разработать и ежегодно актуализировать, основываясь на результатах мониторинга, план мероприятий (дорожную карту) развития профориентационной деятельности региона.

Рекомендуется особое внимание уделить следующим мероприятиям:

¹¹¹ <https://www.cposo.ru/images/2018/73/2030.pdf>.

¹¹² <https://manpower.samregion.ru/>.

¹¹³ https://kuda.samara.edu.ru/index.php?r=site/school_uch.

¹¹⁴ https://olonco.ru/data/userfiles/files/Prikaz-ob-utverzhenii-Kontseptsii-proforientatsii-v-RK--237-ot-16_03_2021.pdf.

- софинансирование профориентационных программ, реализуемых организациями различных форм собственности;
- размещение профориентационных фильмов (видеороликов)^{115, 116, 117}, подготовленных на предприятиях региона, интервью, иных материалов на сайте субъекта Российской Федерации, иных ресурсах в сети Интернет, распространение их в общеобразовательных и средних профессиональных образовательных организациях;
- профессиональная ориентация лиц с ограниченными возможностями, а также молодежи категории NEET;
- профориентационная работа в отношении лиц предпенсионного возраста, оставшихся без работы, а также пенсионного возраста, желающих продолжать работу;
- создание организации, в ведении которой находятся вопросы профессиональной ориентации, либо выделение соответствующего подразделения в составе профильного ведомства субъекта Российской Федерации (опционально); в Красноярском крае данную функцию выполняет Красноярский центр повышения квалификации и профессионального самоопределения¹¹⁸, в Омской области – бюджетное учреждение «Областной центр профориентации»¹¹⁹).

Создание инфраструктуры профориентации при региональных центрах занятости, организация подготовки консультантов по выбору образовательной траектории обучающихся для нужд образовательных организаций

Обязанности службы занятости по осуществлению профориентационной деятельности определены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». В соответствии с указанным законом службы занятости организуют профессиональную ориентацию граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии).

Порядок оказания государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования установлен приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 февраля 2022 г. № 82н¹²⁰.

¹¹⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=wBmPgtYCutc>.

¹¹⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=sxEKYweTzQQ>.

¹¹⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=YRq16pUgaZk>.

¹¹⁸ <https://www.kcp24.ru>.

¹¹⁹ <http://omprofcenter.ru>.

¹²⁰ <https://docs.cntd.ru/document/350030466>.

Для обеспечения качественного предоставления населению услуг по профориентации службам занятости рекомендуется:

- вести постоянный мониторинг организаций, осуществляющих профориентационную деятельность на территории субъекта Российской Федерации, устанавливать с ними отношения, позволяющие службе занятости направлять граждан на консультацию в эти организации;
- формировать и систематически актуализировать информационные, материальные и иные ресурсы, необходимые для предоставления качественных услуг гражданам по профориентации;
- разрабатывать совместно с заинтересованными лицами, и согласовывать с субъектом Российской Федерации план профориентационных мероприятий;
- организовывать сбор и предоставление гражданам, заинтересованным участникам информации о проводимых мероприятиях профориентационной направленности регионального и федерального уровня в субъекте Российской Федерации;
- осуществлять на постоянной основе мониторинг и прогноз востребованных экономикой субъекта Российской Федерации профессий, профессионально-квалификационных требований и доводить результаты прогноза до региональных органов исполнительной власти, образовательных организаций и других заинтересованных организаций.

В ряде регионов принимаются распорядительные документы о предоставлении профориентационных услуг отдельным категориям граждан на льготных основаниях. Например, в Республике Карелия постановлением Правительства от 30.03.2022 г. № 186-П утвержден Регламент межведомственного взаимодействия по организации профориентационной работы с инвалидами молодого возраста и по содействию их трудоустройству¹²¹.

Межведомственное взаимодействие осуществляется в следующих формах:

- -обмен информацией, необходимой для организации и координации межведомственного взаимодействия, который осуществляется между участниками этого взаимодействия с использованием системы электронного документооборота или путем направления запросов на бумажных носителях или в форме электронного документа на адрес электронной почты;
- планирование и осуществление совместных действий (мероприятий) при реализации мероприятий по организации профориентационной работы с инвалидами молодого возраста и лицами с ограниченными возможностями здоровья и по содействию их трудоустройству;

¹²¹ <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/1000202204010005?rangeSize=1>.

- оказание необходимой помощи по вопросам, возникающим в процессе межведомственного взаимодействия;
- создание координационных и совещательных органов, комиссий, рабочих групп.

Поддержка профориентационной деятельности в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования и СПО

Вопросы профориентационной деятельности в образовательных организациях регулируются Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В соответствии с законом помощь обучающимся в профориентации, получении профессии и социальной адаптации включена в комплекс мер по предоставлению психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

В субъектах Российской Федерации вопросы поддержки профориентационной деятельности в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования СПО и ВО регулируются правовыми актами о региональной молодежной политике¹²², об образовании¹²³, иными нормативными и распорядительными актами, такими как Концепция развития системы профессиональной ориентации обучающихся до 2025 года в г. Севастополе¹²⁴ или методические рекомендации по реализации системы работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся в Республике Саха (Якутия)¹²⁵.

На региональном уровне также принимаются нормативные акты, направленные на поощрение профориентационной деятельности, осуществляемой образовательными организациями. В Томской области в 2020 году был проведен конкурс на предоставление грантов в форме субсидий на поддержку профориентационных проектов в области сельскохозяйственного производства¹²⁶. Аналогичные грантовые программы были реализованы в Новосибирской области¹²⁷.

В целях поддержки профориентационной работы в образовательных организациях рекомендуется сформировать нормативно-правовую базу, которая позволит:

- осуществлять постоянный мониторинг деятельности образовательных организаций по расширению практик применения

¹²² Алтайский край - <https://docs.cntd.ru/document/574869635>.

Красноярский край - <https://docs.cntd.ru/document/985009870>.

¹²³ <https://docs.cntd.ru/document/561648866>.

¹²⁴ <https://docs.cntd.ru/document/570933887>.

¹²⁵ <https://minobrnauki.sakha.gov.ru/uploads/ckfinder/userfiles/2021/08/02/files/6%20Методические%20рекомендации%20по%20проф%20с%20приказом.pdf>.

¹²⁶ <https://ipbd.ru/doc/7001202008150001/>.

¹²⁷ <https://docs.cntd.ru/document/465724282?marker>.

инструментов профессиональной ориентации среди обучающихся (рекомендуется включить показатель, оценивающий степень участия образовательных организаций в профориентационной деятельности, в региональный рейтинг образовательных организаций);

- применять инструменты поощрения применения образовательными организациями профориентационной деятельности, как в целом, так и по отдельным наиболее востребованным в регионе отраслям;
- осуществлять подготовку специалистов в области профессиональной ориентации молодежи, формирование индивидуальной образовательной траектории;
- обеспечивать софинансирование инициатив по институциональному развитию профориентации в общеобразовательных организациях, организациях осуществляющих ПО, СПО, ДПО.

Отдельные практики в сфере профессиональной ориентации, которые могут использоваться субъектом Российской Федерации при формировании регионального стратегического документа в сфере профориентации

В Самарской области с 2015 года реализуются проекты «Взлет»¹²⁸, «Полет по вертикали»¹²⁹, «Орбита»¹³⁰, способствующие выявлению и развитию творчески одаренных личностей в сфере науки и техники, начиная со старшего школьного возраста (программа «Взлет») и заканчивая выпускниками вузов (программа «Орбита»). В качестве меры поощрения используется оплата за счет средств областного бюджета обучения лучших участников проекта в образовательных организациях высшего образования Самарской области.

В Ростовской области реализуется региональный проект «Профориентация через волонтерство»¹³¹, в рамках которого учащиеся 14–18 лет проходят подготовку по работе в лечебных учреждениях и службах социальной помощи, при этом лучшие выпускники получают целевые направления для поступления на лечебный факультет медицинского университета.

В Тульской области для профориентации школьников, проживающих в сельской местности и малых городах, используются мобильные технопарки «Кванториума»¹³², занятия в которых проходят в 13 муниципальных образованиях Тульской области для более чем 3 тыс. чел.

¹²⁸ <https://ssau.ru/priem/school/preparation/vzlet>.

¹²⁹ <https://ssau.ru/news/9967-v-samarskoy-oblasti-realizuetsya-proekt-polet-po-vertikali>.

¹³⁰ <https://ssau.ru/news/20573-podvedeny-itogi-vnutrivuzovskogo-etapa-konkursa-nauchno-tekhnicheskikh-rabot-orbita-molodezhi>.

¹³¹ <https://dobro.ru/project/6040>.

¹³² <https://kvantorium-71.ru/about-us/>.

В Республике Татарстан ежегодно проходит молодежный профориентационный форум «PROFDвижение»¹³³, финансируемый на паритетной основе Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (оплата расходов на проживание, питание и трансфер участников) и ПАО «КАМАЗ» (оплата расходов на проведение мероприятий и информационную поддержку).

В Ростовской области организуется проведение профориентационного тестирования осужденных для выявления наиболее подходящих специальностей¹³⁴.

В Тульской области в рамках проекта «Виртуальная школа Тульской области»¹³⁵ реализуются дополнительные общеобразовательные программы трех профильных школ: экономической направленности «ФинансУм», педагогической направленности «PROучительство» и медицинской направленности «Ступени к медицине».

2.4.2. Информационное обеспечение профориентационной работы в регионе

Проводимая в регионах профориентационная работа с различными возрастными группами от детей до пенсионеров нуждается в информационном обеспечении для расширения их представлений о мире профессий, квалификаций, навыков, умений; получения емкой, достоверной и актуальной информации о том, как выбирают профессию, какой существует выбор, где и чему учиться; что делать, когда профессия получена, как найти работу и к какому дальнейшему развитию стоит стремиться.

Формирование информационной системы профессиональной ориентации сопровождения профессиональной карьеры населения региона будет способствовать обеспечению процесса профессионального самоопределения граждан в соответствии с актуальными потребностями рынка труда и повышению эффективности системы профессиональной подготовки.

Проведенный анализ, источником информации для которого служили ответы органов исполнительной власти 40 субъектов Российской Федерации на информационный запрос Национального агентства развития квалификаций, а также информация, размещенная на сайтах органов исполнительной власти 12 субъектов Российской Федерации, свидетельствуют о том, что лишь в нескольких субъектах Российской Федерации созданы региональные автоматизированные информационные системы по профориентации, такие как «ПрофВыбор» в Самарской области¹³⁶,

¹³³ <https://mcpkm.ru/novosti/molodezhnyj-proforientacionnyj-forum-profdvizhenie-2022/>.

¹³⁴ <https://www.donland.ru/documents/8577/>, п. 3.20.

¹³⁵ <https://eclass.ipk-tula.ru>.

¹³⁶ <https://prof.asurso.ru/>.

«Навигатор профессий» в Санкт-Петербурге¹³⁷, интернет-портал «Моя карьера: живи, учись, работай в Карелии!» в Республике Карелия¹³⁸. В Хабаровском крае¹³⁹, Ростовской области¹⁴⁰ созданы навигаторы по выбору профессий, востребованных в регионе.

В целях информационного обеспечения профориентации в регионе рекомендуется активно использовать и продвигать уже имеющиеся информационные ресурсы, как федерального, так и регионального или корпоративного уровня.

Поддержка информационной системы для профориентации должна быть направлена на обеспечение доступности заинтересованным лицам полных и актуальных сведений. Информирование населения о профориентационной деятельности рекомендуется осуществлять путем создания регионального информационного ресурса в сети Интернет (отдельный сайт или раздел сайта), на котором содержатся следующие сведения:

- региональный рынок труда, в том числе востребованные экономикой субъекта Российской Федерации профессии, профессионально-квалификационные требования работодателей, требования и ограничения по здоровью в различных профессиях;
- востребованные работодателями компетенции;
- образовательные организации для получения выбранной профессии;
- источники информации о вакансиях, в том числе цифровые платформы занятости;
- возможности дистанционного трудоустройства и возможности предоставления услуг в качестве самозанятых;
- мероприятия профориентационной направленности, проводимые в субъекте Российской Федерации и на федеральном уровне, включая профессиональные конкурсы, с информацией об условиях участия в них;
- перечень услуг, связанных с выбором профессии и трудоустройством, прохождением профессионального обучения и получением дополнительного профессионального образования, оказываемых службами занятости населения;
- возможности прохождения практики, стажировок, профессиональных проб;
- возможности прохождения профориентационного тестирования, по результатам которого можно получить рекомендации и определиться с выбором профессии и дальнейшего профессионального маршрута;

¹³⁷ <https://profinavigator.ru/>.

¹³⁸ <http://mycareer.karelia.ru/materials/prof-class>.

¹³⁹ <http://www.g3-khv.ru/images/docs/proforient/Навигатор%20профессий%20Хабаровский%20край.pdf>.

¹⁴⁰ <https://vuzopedia.ru/professii/region/city/78/cat/rating>.

- возможности оценки собственных компетенций в рамках имеющейся/осваиваемой профессии, их соответствия требованиям работодателей;
- способы оценки возможностей профессионального развития, повышения и расширения квалификации;
- возможности обучения навыкам поиска работы и подработки, подготовки резюме и самопрезентации (прохождения собеседования);
- основы трудового и налогового законодательства.

Для информирования граждан о том, какие отрасли в России будут активно развиваться в ближайшие 15–20 лет, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям, рекомендуется использовать федеральные информационные сервисы «Атлас новых профессий»¹⁴¹, «Профилум»¹⁴², «Проектория»¹⁴³ и др., разместив на своем ресурсе краткое резюме о содержании сервисов, а также активные ссылки на них.

В информацию о профориентационных проектах активностей для детей школьного возраста рекомендуется включить ссылки на федеральные ресурсы:

- «Смартия»¹⁴⁴, позволяющий школьникам тренировать ключевые умения, собирать для себя содержательные коллекции учебных материалов из статей, тренингов, онлайн-курсов;
- Засобой¹⁴⁵ – всероссийская программа развития системы ранней профориентации, направленная на работу со специалистами в области профессионального самоопределения, а также на работу с учащимися;
- «Время выбрать профессию»¹⁴⁶ – профориентационный сайт Федерального института развития образования для тех, кто хочет правильно выбрать профессию, и для взрослых – родителей, педагогов, психологов, работодателей. Сайт содержит рекомендации для самодиагностики подростков и родителей, материалы для подготовки к профориентационным мероприятиям;
- ПрофВыбор.ру¹⁴⁷ – электронный музей профессий для помощи подросткам в формировании интереса к миру профессий и выстраиванию своих профессиональных компетенций. Ресурс содержит профессиограммы, тематические статьи о профессиях, профориентационные тесты.

¹⁴¹ <http://atlas100.ru/>.

¹⁴² <https://profilum.ru/>.

¹⁴³ <https://proektoria.online/forum>.

¹⁴⁴ <https://smartia.me/skills/>.

¹⁴⁵ <https://засобой.пф/>.

¹⁴⁶ <http://proftime.edu.ru/>.

¹⁴⁷ <http://profvibor.ru/>.

Более широкий список информационных ресурсов, рекомендуемых для использования, приведен на сайте проекта «Дети учат детей»¹⁴⁸.

Также на информационном ресурсе рекомендуется размещать ролики о профессиях на региональном рынке труда и рынке труда ближайших регионов, виртуальные видеозаписи на предприятия, осуществляющие деятельность в субъекте Российской Федерации, видеопрофессиограммы, профориентационные игры и макеты рабочих мест, которые содействуют формированию у граждан осознанного профессионального самоопределения (или ссылки на место их размещения).

В целях обобщения и тиражирования лучших практик профориентационной работы на информационном ресурсе рекомендуется формировать их базу.

К участию в работе по информированию населения о профориентационной деятельности в регионе должны привлекаться профильные региональные органы исполнительной власти, службы занятости населения, региональные методические центры национальной системы квалификации, советы по профессиональным квалификациям, работодатели и их объединения, образовательные организации, организации, занимающиеся профориентационной работой, и др.

В целях организации этой деятельности рекомендуется обеспечить распределение ответственности за формирование и поддержание информационной системы в актуальном состоянии между ее участниками. Целесообразно сформировать экспертную команду, ответственную за функционирование системы, обеспечить курирование ее работы и взаимодействие с ключевыми потенциальными пользователями информационной системы.

Доведение сведений о функционировании информационной системы по профориентационной работе в регионе до широкого круга заинтересованных лиц должно осуществляться через ее популяризацию посредством проведения мероприятий (семинаров, конференций, и т.п., направленных на информирование об имеющихся на федеральном уровне и в регионе информационных ресурсах по профориентации), размещения статей и рекламных анонсов на сайтах заинтересованных органов и организаций, в социальных сетях.

Использование источников, составляющих информационную систему профориентации, должно осуществляться без условия выполнения гражданами каких-либо требований, без взимания платы, регистрации или авторизации заявителя или предоставления им персональных данных.

Рекомендуемые источники информации

¹⁴⁸ <http://dteach.ru/profi>.

Региональные профориентационные ресурсы:

- раздел «Профобучение и профориентация» на интерактивном портале Управления труда и занятости Республики Карелия¹⁴⁹;
- информационный портал Регионального центра содействия профессиональному самоопределению обучающихся Архангельской области¹⁵⁰;
- раздел «Сопровождение профессионального самоопределения» сайта Регионального института кадровой политики в Иркутской области¹⁵¹;
- виртуальный профориентационный кабинет карьерного кластера Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бурятский республиканский педагогический колледж»¹⁵²;
- раздел «Профориентация» информационно-методического центра управления образования Администрации Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края¹⁵³.

Информационные ресурсы работодателей:

- «Газпром. Отраслевая олимпиада школьников»¹⁵⁴;
- «ЛУКОЙЛ и молодежь»¹⁵⁵;
- «Роснефть. Молодежная политика компании»¹⁵⁶;
- «СБЕРБАНК. Урок цифры»¹⁵⁷;
- Карьерный портал РЖД¹⁵⁸;
- «Навигатор НЛМК»¹⁵⁹.

2.4.3. Участие субъекта Российской Федерации в реализации проектов Базового центра подготовки кадров АНО НАРК

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 сентября 2016 г. №2042-р Национальное агентство развития квалификаций выполняет функции базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров (далее – Базовый центр).

¹⁴⁹ <https://mintrud.karelia.ru>.

¹⁵⁰ <https://proftacktoria.ru/>.

¹⁵¹ <https://center-prof38.ru/content/soprovoshdenie-professionalnogo-soprovoshdeniya>.

¹⁵² https://brpcrb.ru/?section_id=221.

¹⁵³ <http://imc-svg.ru/index.php/proforientatsiya/perechen-internet-resursov-po-proforientatsii-dlya-pedagogov-shkolnikov-i-roditelej>.

¹⁵⁴ <https://olympiad.gazprom.ru/>.

¹⁵⁵ <https://lucoil.ru/Company/Career/LUKOILandyouth>.

¹⁵⁶ https://www.rosneft.ru/Development/personnel/young_specialists/.

¹⁵⁷ <https://урокицифры.рф>.

¹⁵⁸ <https://team.rzd.ru/students>.

¹⁵⁹ <https://nlmk2020.ru/proforientacziya/>.

Основная задача Базового центра — обеспечение подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена в соответствии с требованиями рынка труда. В целях развития взаимодействия бизнеса и образования Базовым центром формируется база данных с описанием технологичных моделей решения задач подготовки кадров с применением инструментов национальной системы квалификаций, выявляются лучшие практики подготовки кадров, осуществляется поддержка их формирования и внедрения.

По состоянию на 2022 г. Базовый центр ведет несколько ключевых проектов, обеспечивающих успешное взаимодействие работодателей и образовательных организаций и рекомендуемых для реализации в регионе.

- «Квалификация НАСТАВНИК». По данным мониторинга взаимодействия работодателей образовательных организаций, проведенного в 2021 году Национальным агентством, работодатели и колледжи в качестве основного условия развития взаимодействия рассматривают развитие системы наставничества на рабочем месте (так ответили 72 % образовательных организаций и 52 % работодателей).

Проект направлен на продвижение лучших практик наставничества, формирование методического и кадрового обеспечения развития наставничества на рабочем месте, повышение квалификации наставников. В 2021 году в проекте приняли участие более 250 образовательных организаций и предприятий из 22 регионов Российской Федерации.

- «Национальная система квалификаций – конструктор карьеры». Основная цель данного проекта – повышение информированности молодежи о рынке труда, создание условий для осознанного построения карьеры, повышения ее профессиональной мобильности и конкурентоспособности, реализации механизмов непрерывного образования. В 2021 году в данном проекте приняли участие более 220 образовательных организаций из 34 регионов Российской Федерации.

- «Компетенции XXI века». Данный проект, реализуемый в партнерстве с АНО «Россия – страна возможностей»¹⁶⁰, направлен на формирование рамки общих компетенций «soft skills», востребованных в профессиональной деятельности, обеспечение оценки и развития общих компетенций в организациях СПО¹⁶¹. В рамках проекта проведен конкурс лучших практик определения, развития и оценки общих компетенций¹⁶².

- «Кадры для высокотехнологичного предприятия». В рамках проекта формируется система квалификаций предприятия для определения квалификационных разрывов, планирования актуальных и перспективных потребностей в кадрах.

¹⁶⁰ <https://rsv.ru/competitions/internship/1/198/>.

¹⁶¹ <https://journal.nark.ru/articles/proekty-i-partnery/soft-skills-otsenka-i-razvitiye-nadprofessionalnykh-kompetentsiy/>.

¹⁶² <https://bc-nark.ru/projects/education/best/our/?nomination=65201>.

Участие в названных проектах позволит образовательным организациям и работодателям, осуществляющим деятельность на территории субъекта Российской Федерации, использовать уже имеющиеся и положительно зарекомендовавшие себя механизмы, используя опыт внедрения и поддержку со стороны Базового центра и оптимизировать затраты на формирование собственных практик в этой сфере.

Рекомендуемые материалы

- проект Базового центра «Национальная система квалификаций – конструктор карьеры»¹⁶³;
- проект Базового центра «Кадры для высокотехнологичного предприятия»¹⁶⁴;
- проект Базового центра «Компетенции XXI века»¹⁶⁵;
- проект Базового центра «Квалификация Наставник»¹⁶⁶.

2.5. РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.5.1. Развитие инструментов и масштабирование финансовой поддержки программ ДПО

В соответствии с частью 1 статьи 76 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование направлено на обеспечение соответствия квалификации работников меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

На федеральном уровне организация дополнительного профессионального образования регулирует следующая совокупность нормативных правовых актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

¹⁶³ <https://bc-nark.ru/projects/all/constructor/>.

¹⁶⁴ <https://bc-nark.ru/projects/employers/high-tech-enterprise/>.

¹⁶⁵ <https://bc-nark.ru/projects/employers/competencies/>.

¹⁶⁶ <https://bc-nark.ru/projects/all/mentor/>.

- постановление Правительства Российской Федерации от 27 мая 2021 г. № 800 «О реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан на период до 2024 года»¹⁶⁷;

- Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденные приказом Минобрнауки России от 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн¹⁶⁸;

- Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов, направленные письмом Минобрнауки России от 22 апреля 2015 года № ВК-1032/06.

В 2021 году в целом по Российской Федерации дополнительное профессиональное образование осуществлялось по 217 917 программам повышения квалификации и 52 300 программам профессиональной подготовки, из которых соответственно 7,2 % и 7,8 % программ прошли профессионально-общественную аккредитацию¹⁶⁹.

За последние 5 лет спрос на услуги дополнительного профессионального образования возрос на треть, и по итогам 2021 года обучение по образовательным программам ДПО прошли 6,96 млн слушателей.

Региональные органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, обеспечившие в 2021 году за счет региональных бюджетов финансирование обучения 18 % от общего количества слушателей программ ДПО (1,22 млн из 6,96 млн слушателей), существенным образом влияют на содержание образовательных программ ДПО и результаты обучения по ним.

В структуре численности слушателей программ ДПО, прошедших обучение за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации, 63 % составили работники образовательных организаций, из которых три четверти – педагогические работники дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций, 28 % – работники предприятий и организаций, 5 % – лица, замещающие должности государственной гражданской или муниципальной службы, 1 % – незанятые лица по направлению службы занятости, оставшиеся 3 % приходятся на студентов СПО или ВО и прочие категории населения.

Финансирование дополнительного профессионального образования гражданских служащих и лиц, замещающих должности государственной

¹⁶⁷ <https://docs.cntd.ru/document/603677365>.

¹⁶⁸ <https://docs.cntd.ru/document/420264612>.

¹⁶⁹ Источник: результаты федерального статистического наблюдения по форме № 1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам», размещенные на сайте Минобрнауки России - <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/>.

гражданской службы, осуществляется в соответствии с федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» по результатам формирования и размещения государственного заказа на дополнительное профессиональное образование гражданских служащих с использованием государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2019 г. № 619 «О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации» высшим исполнительным органам государственной власти субъектов Российской Федерации рекомендовано устанавливать порядок организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации с учетом положений указанного постановления.

В ряде субъектов Российской Федерации (Приморский край, Ямало-Ненецкий автономный округ, Самарская область, Кабардино-Балкарская Республика, Калининградская область и др.) осуществляется финансирование обучения по программам дополнительного профессионального образования отдельных категорий населения по направлению служб занятости (безработные граждане, женщины в период отпуска по уходу за ребенком до трех лет и др.) с использованием социального/образовательного сертификата.

В г. Москве юридическим лицам (за исключением государственных и муниципальных учреждений) и индивидуальным предпринимателям предоставляются бюджетные субсидии¹⁷⁰ на возмещение части затрат, связанных с получением дополнительного профессионального образования сотрудниками за счет средств работодателя. Размер субсидии определяется в объеме до 95 % фактически понесенных затрат, но не более 10 млн руб. в целом по организации-работодателю и не более 120 тыс. руб. на 1 человека в одном календарном году.

По результатам обследования Росстата «Выборочное наблюдение участия населения в непрерывном образовании в 2020 году»¹⁷¹ в региональном разрезе уровень участия населения в возрасте 15 лет и старше в обучении по программам дополнительного профессионального образования наиболее высок в следующих субъектах Российской Федерации (в скобках указана доля слушателей программ ДПО от общей численности населения в возрасте 15 лет и старше: Республика Адыгея (7,6 %), Липецкая область (5,7 %), Республика Коми (5,0 %), Мурманская область (5,0 %), Республика Алтай (4,8 %).

Наименьшая доля слушателей программ ДПО зафиксирована в следующих субъектах Российской Федерации: Республика Ингушетия (0,8 %),

¹⁷⁰ См. пункт «Субсидии на обучение сотрудников» раздела «Поиск мер поддержки» сайта Московского инновационного кластера - <https://i.moscow>.

¹⁷¹ https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/inobr2020/index.html.

Калужская область (0,8 %), Сахалинская область (0,8 %), Чукотский автономный округ (0,6 %), Саратовская область (0,4 %).

В целях повышения результативности финансовой поддержки субъектов Российской Федерации обучения по программам дополнительного профессионального образования субъектам региональным органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендуется реализовать следующий комплекс мероприятий:

- провести анализ образовательных программ ДПО, обучение по которым финансируется за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, на предмет их соответствия положениям профессиональных стандартов;

- содействовать проведению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ ДПО, в том числе через нормативное закрепление критерия наличия профессионально-общественной аккредитации образовательной программы для участия в конкурсе на получение государственной субсидии (при распределении контрольных цифр приема за счет бюджетных ассигнований регионального бюджета);

- расширить возможности обучения по программам ДПО для отдельных категорий населения субъекта Российской Федерации посредством внедрения эффективной региональной практики финансовой поддержки ДПО.

Рекомендуемые материалы

Региональные нормативные правовые акты (примеры):

- постановление Правительства Москвы от 17 сентября 2013 г. № 618-ПП «О порядках предоставления субсидий и грантов из бюджета города Москвы в целях развития кадрового потенциала отраслей экономики города Москвы» (в редакции от 26 апреля 2022 г.), содержащее порядок предоставления субсидий из бюджета города Москвы юридическим лицам в целях возмещения части затрат, связанных с получением обучающимися дополнительного профессионального образования¹⁷²;

- постановление Правительства Республики Бурятия от 1 июля 2021 г. № 328 «Об организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан с использованием образовательных сертификатов»¹⁷³;

- постановление Правительства Приморского края от 17 октября 2022 г. № 701-пп «Об отборе исполнителей государственных услуг в социальной сфере в соответствии с социальным сертификатом по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, включая обучение в другой местности»¹⁷⁴;

¹⁷² <https://docs.cntd.ru/document/537940595>

¹⁷³ <https://docs.cntd.ru/document/574794787>.

¹⁷⁴ <https://docs.cntd.ru/document/406273173>.

- приказ Министерства социальной политики Калининградской области от 13 января 2020 г. № 7 «О реализации мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, включая обучение в другой местности, безработных граждан, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность в рамках мероприятий активной политики занятости населения в Калининградской области» (в редакции от 17 августа 2021 г.)¹⁷⁵;

- постановление Правительства Калужской области от 12 февраля 2019 г. № 93 «Об утверждении государственной программы Калужской области “Развитие профессионального образования и науки в Калужской области”»¹⁷⁶;

- постановление Правительства Московской области от 7 апреля 2021 г. № 256/10 «Об утверждении Порядка формирования и утверждения показателей дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Московской области на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование, а также организации и финансирования обучения государственных гражданских служащих Московской области на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование»¹⁷⁷.

2.5.2. Создание условий и поддержка непрерывного образования с участием работодателей

Ускоренная трансформация востребованных навыков на рынке труда стимулирует работающее население к оперативному приобретению новых компетенций путем непрерывного образования (образования на протяжении всей жизни). Обучение работников способствует также повышению корпоративной культуры, увеличению производительности труда и адаптации к быстро меняющимся условиям производства и жизни.

Цель непрерывного образования – приобретение и актуализация профессиональных знаний и компетенций, отвечающих требованиям времени; адаптация к выполнению новых функциональных обязанностей, связанных с модернизацией, освоением новых технологий и повышением социальной роли работников.

Вопросы непрерывного образования на федеральном уровне были закреплены и увязаны с инновационным развитием. В соответствии со

¹⁷⁵ <https://docs.cntd.ru/document/561761846>.

¹⁷⁶ <https://docs.cntd.ru/document/550354702>.

¹⁷⁷ <https://docs.cntd.ru/document/603244175>.

Стратегией инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года¹⁷⁸, в перечень основных мероприятий по реализации Стратегии инновационного развития включена «поддержка развития непрерывного образования на предприятиях, реализации программ обучения и стажировок специалистов предприятий развития корпоративных и отраслевых центров повышения квалификации персонала, организаций, осуществляющих деятельность по стандартизации и сертификации»¹⁷⁹.

Стратегией предусматривается развитие механизмов непрерывного образования на базе сети Интернет, формирование общедоступных информационных ресурсов в сети Интернет, способствующих самостоятельному прохождению желающими программ дополнительного образования, обеспечение развития систем дистанционного обучения, а также создание механизмов, позволяющих организовывать размещение в сети Интернет видеозаписи лекций в ведущих российских вузах на условиях свободного доступа к ним всех желающих.

Для региона непрерывная переподготовка кадров в соответствии с требованиями бизнеса является приоритетной задачей. Каждому региону совместно с работодателями рекомендуется разработать собственную стратегию непрерывного образования, либо включить мероприятия по развитию непрерывного образования в региональную стратегию социально-экономического развития.

В настоящее время непрерывное образование включается в стратегии/программы социально-экономического развития, например: в Ставропольском крае в стратегию социально-экономического развития до 2035 года¹⁸⁰, в Республике Саха (Якутия) в Государственную программу «Экономическое развитие Республики Саха (Якутия) на 2020–2024 годы»¹⁸¹.

В соответствии со стратегической программой непрерывного образования могут решаться следующие задачи:

- постоянное обновление и поддержка профессиональных компетенций человека для его успешной реализации в профессиональной деятельности;
- совершенствование и развитие человека с целью его включения в систему непрерывного профессионального образования и адаптации к быстро меняющимся социально-экономическим условиям;
- разностороннее развитие личности для профессиональной самореализации.

В отдельных регионах вопросы непрерывного образования находятся под контролем первого лица субъекта Российской Федерации. В Республике Саха (Якутия) создан Совет при главе Республики Саха (Якутия) по

¹⁷⁸ <https://docs.cntd.ru/document/902317973>.

¹⁷⁹ <https://docs.cntd.ru/document/902317973>.

¹⁸⁰ <https://docs.cntd.ru/document/561692832>.

¹⁸¹ <https://docs.cntd.ru/document/561643936>.

благополучию и устойчивому развитию. Одним из пяти вопросов, рассматриваемых Советом, является «развитие всеохватной доступной системы непрерывного образования для содействия полной занятости и повышению доходов граждан, устойчивому экономическому росту Республики Саха (Якутия)»¹⁸². Указом главы Республики утвержден состав рабочей группы, которая готовит раздел, посвященный непрерывному образованию в годовой отчет, представляемый главе Республики Саха (Якутия).

Кроме включения разделов о непрерывном образовании в стратегические и программные документы субъекта Российской Федерации, рекомендуется принимать программы/планы непрерывного образования для отраслей финансируемых за счет средств субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления (профессиональное и дополнительное профессиональное образование, жилищно-коммунальное хозяйство, библиотечное обслуживание, оказание государственной социальной помощи, развитие физической культуры и спорта и т.д.).

Отраслевая программа непрерывного образования библиотечных работников была утверждена в Республике Коми в 2018 году¹⁸³.

В Иркутской области приняты Концепция развития системы непрерывного педагогического образования на 2020–2025 годы¹⁸⁴, а также Концепция развития непрерывного агробизнес-образования на сельских территориях Иркутской области на 2021–2025 годы¹⁸⁵.

В Республике Башкортостан принято распоряжение Кабинета министров региона «О развитии системы непрерывного экологического образования руководителей организаций и специалистов в области охраны окружающей среды и экологической безопасности»¹⁸⁶.

Мультиотраслевые и отраслевые программы непрерывного образования могут включать следующие разделы:

- текущее состояние непрерывного образования в субъекте Российской Федерации (в том числе определение «границ» непрерывного образования);
- цели, задачи, принципы непрерывного образования, решаемые проблемы;
- участники непрерывного образования – их обязанности и полномочия;
- инструментарий решения задач (используемые инструменты могут быть охарактеризованы в других блоках – опционально);

¹⁸² <https://docs.cntd.ru/document/574814791>.

¹⁸³ <https://docs.cntd.ru/document/570737934>.

¹⁸⁴ <https://docs.cntd.ru/document/570997798>.

¹⁸⁵ <https://docs.cntd.ru/document/574699189>.

¹⁸⁶ <https://docs.cntd.ru/document/935101378>.

- мероприятия в области непрерывного образования (блок может быть разбит на подблоки в зависимости от типа образования: высшее, среднее специальное, дополнительное, профобучение; от градации по возрастным и социальным стратам – студенты, работающие лица, безработные лица);
- оценка эффективности мероприятий в сфере непрерывного образования.

К реализации непрерывного образования в регионе рекомендуется привлекать региональные службы занятости. Так, вопросы непрерывного образования включены в региональную программу содействия занятости населения в Тамбовской области¹⁸⁷. Программа включает отдельное мероприятие, направленное на развитие непрерывного образования, в рамках которого предусмотрено совершенствование технологий, программ и методик обучения по охране труда различных категорий работников, включая дистанционное обучение.

Часто мероприятия по развитию непрерывного образования в стратегических документах «широкого профиля» могут быть изложены недостаточно конкретно. В данном случае рекомендуется привести подробные описания действий по непрерывному образованию в распорядительных актах субъекта Российской Федерации более локального характера.

В развитии непрерывного образования регионам отводится консолидирующая роль. В этом направлении регионам рекомендуется рассмотреть возможность создания региональной ИТ-платформы профессионального онлайн-обучения (не вступающей в противоречие с проектами и платформами, функционирующими на федеральном уровне), которая может быть сформирована на базе Основного электронного ресурса развития НСК.

При разработке региональной ИТ-платформы рекомендуется предусмотреть возможность использования:

- видеоуроков;
- интерактивных онлайн-тренажеров (постановщики задач);
- промежуточных тестов, позволяющих оценить качество освоения модуля и перенаправляющие по итогам положительной сдачи теста к модулям более высокого уровня;
- систем прокторинга, позволяющих повысить объективность качества оценки освоения материала.

Услуги онлайн-платформы могут предоставляться населению, а также трудовым мигрантам, осуществляющим трудовую деятельность на территории субъекта Российской Федерации, на бесплатной, платной или

¹⁸⁷ <https://docs.cntd.ru/document/467400533>.

комбинированной основе, посредством обращения заинтересованных лиц в службу занятости населения субъекта Российской Федерации.

Важной задачей является своевременная актуализация и поддержание IT платформы профессионального онлайн-обучения в работоспособном состоянии.

2.5.3. Использование инструментов проведения НОК в программах ДПО

Реализация практики совмещения независимой оценки квалификации и итоговой аттестации обучающихся по программам дополнительного профессионального образования усиливает стимулы как для образовательных организаций, так и для слушателей к достижению результатов образовательных программ в максимально полном объеме в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и квалификаций.

Порядок организации работ по подготовке и проведению процедуры независимой оценки квалификации в итоговой аттестации по основным программам профессионального обучения подробно описан в Рекомендациях по использованию процедуры независимой оценки квалификации в итоговой аттестации по программам профессионального обучения¹⁸⁸, подготовленных Национальным агентством развития квалификаций.

Софинансирование региональными органами исполнительной власти внедрения инструментов независимой оценки квалификации для выше указанных программ представляет собой один из инструментов стимулирующего характера для увеличения числа лиц, прошедших НОК. Более подробно сведения о нормативных и правовых актах, обеспечивающих финансирование применения НОК на региональном уровне, на примере Белгородской области, Хабаровского края и др. приведены в разделе 2.5.4. настоящих методических рекомендаций.

В качестве уже реализуемой меры поощрения прохождения НОК можно также привести опыт Республики Коми, где Координационный совет по поддержке профессиональных квалификаций при главе Республики Коми поручил¹⁸⁹ органам исполнительной власти региона организовать работу по материальному стимулированию работников государственных и казенных учреждений, успешно прошедших НОК.

В Свердловской области Положением о стимулировании руководителей государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области¹⁹⁰, в качестве одного из показателей эффективности деятельности руководителей государственных

¹⁸⁸ <https://bc-nark.ru/projects/employers/profexam/docs/>.

¹⁸⁹ https://mintrudsoc.rkomi.ru/uploads/documents/protokol_1_24_05_2022_2022-06-08_09-31-12.pdf.

¹⁹⁰ <https://docs.cntd.ru/document/561508468?marker=3F62V9I>.

профессиональных образовательных организаций региона определено участие обучающихся, мастеров профессионального обучения, преподавателей специальных дисциплин в независимой оценке квалификаций.

Положением об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Курганской области¹⁹¹, установлена стимулирующая выплата по результатам успешного прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства работниками, занимающими тренерские должности.

В ряде регионов, например Республика Карелия¹⁹², Липецкая область, Амурская область и др., ведомственными нормативными актами определены правила проведения конкурсов на получение денежного поощрения лучшими учреждениями образования, культуры, физической культуры и спорта соответствующих субъектов Российской Федерации и их работниками. В качестве одного из критериев отбора в таких конкурсах определены уровень мастерства и квалификации работников.

Центрам занятости населения субъектов Российской Федерации в рамках финансового обеспечения за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации (собственных или полученных из федерального бюджета на выполнение переданных полномочий) мероприятий по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан и лиц предпенсионного возраста целесообразно направлять названные категории граждан на независимую оценку их квалификации.

Проведение независимой оценки квалификации безработных граждан до решения вопроса об их направлении на профессиональное обучение поможет определить наличие потребности (отсутствие потребности) такого обучения и его направленности. Как правило, стоимость НОК ниже стоимости профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан.

При этом в целях предварительной оценки профессиональных знаний вышеперечисленных граждан центрам занятости населения субъектов Российской Федерации рекомендуется использование ресурса национальной системы квалификаций «Демозкзамен»¹⁹³, позволяющего в тестовом режиме пройти теоретическую часть профессионального экзамена по предложенным профессиональным квалификациям.

Поскольку любая программа профессионального обучения, включая программу профессиональной подготовки безработных граждан и лиц

¹⁹¹ https://kurganobl.ru/sites/default/files/imceFiles/user-03/Postanovlenie_Pravitelstva_Kurganskoy_oblasti_no394_ot_09.12.2021_O_vnesenii_izmeneniy_v_postanovle.pd.

¹⁹² <https://docs.cntd.ru/document/465414956>.

¹⁹³ <https://demo.nark.ru/>.

предпенсионного возраста, завершается итоговой аттестацией, рекомендуется также проводить эту итоговую аттестацию в виде независимой оценки квалификации, изначально включенной в стоимость образовательной программы. Это позволит оценить эффективность мероприятий по профессиональному обучению безработных граждан и лиц предпенсионного возраста.

2.5.4. Принятие на региональном уровне нормативных и правовых актов, обеспечивающих финансирование применения НОК

Участие региональных органов исполнительной власти в софинансировании внедрения инструментов независимой оценки квалификации является эффективным катализатором развития национальной системы квалификаций в субъектах Российской Федерации.

При формировании собственной законодательной базы по вопросам финансирования применения механизмов независимой оценки квалификации региональные органы исполнительной власти могут использовать следующие наработки некоторых субъектов Российской Федерации:

- софинансирование за счет средств регионального бюджета расходов работодателей на независимую оценку квалификации работников приоритетных отраслей экономики, в том числе организаций научно-технической и производственной сферы, в Республике Мордовия;
- компенсация части расходов работодателей по организации независимой оценки квалификации работников в рамках реализации региональных программ содействия занятости населения и повышения мобильности трудовых ресурсов в Камчатском и Красноярском краях и Магаданской области;
- бюджетное финансирование деятельности региональных организаций развития национальной системы квалификаций в Белгородской и Ульяновской областях.

Заслуживает особого внимания подход Хабаровского края к организации независимой оценки квалификации безработных граждан с использованием именных сертификатов. Основные положения указанного подхода состоят в следующем:

- трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, состоящие на регистрационном учете в органах службы занятости населения Хабаровского края, имеют право на получение именного сертификата, который может быть использован для оплаты расходов по прохождению независимой оценки квалификации в любых ЦОК по выбору граждан вне зависимости от их территориального расположения и вне зависимости от результата профессионального экзамена;

- стоимость сертификата устанавливается в размере стоимости независимой оценки квалификации, определенной договором об оказании услуг по независимой оценке квалификации, заключенным между гражданином и ЦОК;
- оплата стоимости проведения независимой оценки квалификации посредством сертификатов осуществляется органом службы занятости на расчетный счет ЦОК в течение 20 рабочих дней со дня предоставления гражданином в орган службы занятости подтверждающих документов (акт об оказании услуг по договору; документальное подтверждение результатов экзамена; счет);
- финансирование расходов на организацию прохождения безработными гражданами независимой оценки квалификации посредством именных сертификатов осуществляется за счет бюджетных ассигнований регионального бюджета Хабаровского края.

Рекомендуемые материалы

Региональные нормативные правовые акты (примеры):

- постановление Правительства Хабаровского края от 23 сентября 2022 г. № 466-пр «Об утверждении Порядка организации прохождения гражданами, ищущими работу, безработными гражданами независимой оценки квалификации посредством сертификатов»¹⁹⁴;
- постановление Правительства Хабаровского края от 20 апреля 2012 г. № 125-пр «Об утверждении государственной программы Хабаровского края «Развитие рынка труда и содействие занятости населения Хабаровского края» (в редакции от 21 сентября 2021 г. с последующими изменениями)¹⁹⁵;
- постановление Правительства Забайкальского края от 21 октября 2019 г. № 414 «Об утверждении Перечня мер поддержки работникам, привлеченным в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов»¹⁹⁶;
- постановление Правительства Республики Мордовия от 23 декабря 2013 г. № 574 «О внесении изменений в Государственную программу научно-инновационного развития Республики Мордовия на 2013–2018 годы и об утверждении Порядка предоставления субсидий организациям научно-технической и производственной сферы на возмещение части затрат, связанных с подготовкой, переподготовкой и стажировкой кадров в целях повышения конкурентоспособности» (в редакции от 31 декабря 2019 г.)¹⁹⁷;

¹⁹⁴ <https://docs.cntd.ru/document/406245057>.

¹⁹⁵ <https://docs.cntd.ru/document/995151186>.

¹⁹⁶ <https://docs.cntd.ru/document/561576988>.

¹⁹⁷ <https://docs.cntd.ru/document/460226004>.

- постановление Правительства Камчатского края от 9 ноября 2015 г. № 397-П «О мерах по реализации подпрограммы 6 «Повышение мобильности трудовых ресурсов Камчатского края» государственной программы Камчатского края “Содействие занятости населения Камчатского края” (в редакции от 10 декабря 2018 г. с последующими изменениями)¹⁹⁸;

- постановление Правительства Красноярского края от 27 июля 2015 г. № 391-П «Об утверждении региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов» (в редакции от 12 января 2019 г. с последующими изменениями)¹⁹⁹;

- постановление Правительства Белгородской области от 28 мая 2018 г. № 198-пп «О правилах предоставления субсидии из бюджета Белгородской области автономной некоммерческой организации “Региональное агентство развития квалификаций” в рамках реализации государственной программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014–2020 годы»²⁰⁰;

- постановление Правительства Магаданской области от 18 октября 2018 г. № 682-пп «Об утверждении Перечня мер поддержки, предоставляемых работодателем работникам, привлеченным в рамках реализации подпрограммы “Повышение мобильности трудовых ресурсов на территории Магаданской области” государственной программы Магаданской области “Трудовые ресурсы Магаданской области” (в редакции от 29 февраля 2020 г. с последующими изменениями)²⁰¹;

- постановление Правительства Ульяновской области от 23 мая 2017 г. № 257-П «О предоставлении в 2017 году субсидий из областного бюджета Ульяновской области автономной некоммерческой организации развития национальной системы квалификаций и поддержки работодателей “Ульяновское региональное агентство развития квалификаций”»²⁰².

3. СОДЕЙСТВИЕ ПРИМЕНЕНИЮ ИНСТРУМЕНТОВ НСК РАБОТОДАТЕЛЯМИ

В настоящее время эффекты от применения имеющихся механизмов и инструментов НСК существенно недооценены работодателями и нуждаются в широкой информационной поддержке, в том числе на региональном уровне.

Крайне важным является информирование работодателей субъекта Российской Федерации посредством доведения до них информации о лучших практиках внедрения инструментов НСК, выявленных положительных эффектах от их применения.

¹⁹⁸ <https://docs.cntd.ru/document/430659722>.

¹⁹⁹ <https://docs.cntd.ru/document/430508320>.

²⁰⁰ <https://docs.cntd.ru/document/550119927>.

²⁰¹ <https://docs.cntd.ru/document/550211696>.

²⁰² <https://docs.cntd.ru/document/463719037>.

В качестве основных мероприятий, направленных на информационную поддержку лучших практик внедрения инструментов НСК на территории субъекта Российской Федерации, рекомендуется проведение конференций, семинаров, совещаний, охватывающих максимальное количество предприятий региона.

Такие мероприятия должны быть направлены на освещение и популяризацию положительного опыта и полученных экономических и социальных эффектов, а также должны содержать рекомендации по тиражированию лучшей практики. В этой связи рекомендуется обратить внимание на уже имеющийся опыт регионов по организации и проведению мероприятий:

- в Красноярском крае 26 октября 2022 года прошел межрегиональный форум развития квалификаций «Национальная система квалификаций – драйвер формирования трудовых ресурсов»²⁰³;
- в Белгородской области 27–28 октября 2022 года в формате видеоконференц-связи прошла Всероссийская научно-практическая конференция «Профессионалитет: новый подход в профессиональном образовании»²⁰⁴;
- в Республике Татарстан 6–7 октября 2022 года в рамках деловой программы II Международного строительного чемпионата прошло заседание Совета отраслевого консорциума «Строительство и архитектура» и состоялась панельная дискуссия «Взаимодействие образования и бизнеса: обеспечение рынка труда квалифицированным персоналом»²⁰⁵ и другие.

При этом в качестве одной из наиболее значимых целевых аудиторий для продвижения лучшей практики использования механизмов национальной системы квалификаций на предприятиях следует выделить специалистов кадровых служб. В этих целях рекомендуем использовать опыт Свердловской области²⁰⁶, Ярославской области²⁰⁷, Санкт-Петербурга²⁰⁸ и других.

Для своевременного получения актуальной информации по вопросам национальной системы квалификации, об изменениях законодательства Российской Федерации и лучших практиках представителям органов и организаций субъекта Российской Федерации рекомендуется рассмотреть возможность участия в обучающих мероприятиях образовательного подразделения Национального агентства развития квалификаций²⁰⁹.

Образовательные программы Академии развития квалификаций разрабатываются для федеральных и региональных органов власти,

²⁰³ <https://forum-kcp24.ru/>.

²⁰⁴ <https://образование.пф/press-centr/novosti/vserossijskaya-nauchno-prakticheskaya-konfere2022/>.

²⁰⁵ https://nark.ru/news/spk/2022-10-10_Kazan/.

²⁰⁶ <https://uralhr.ru/#rec352437335#!tab/480072678-2>.

²⁰⁷ <https://www.yarregion.ru/depts/upgs/tmpPages/news.aspx?newsID=190>.

²⁰⁸ <https://socpedagog13.edurm.ru/posts/48161-sinhronizacija-podgotovki-kadrov-v-spo-i-kadrovyh-potrebnostei-ekonomiki-subekta-rf.html>.

²⁰⁹ <https://nark.ru/academy-rk/#academy-advantages>.

государственных и частных корпораций, центров оценки квалификаций, вузов, колледжей и HR-специалистов.

Более того, на территории региона целесообразно создание и обеспечение функционирования системы консультирования для работодателей (не ограничиваясь только ими) по следующим вопросам:

- применение инструментов НСК и ее информационных сервисов (Реестр НОК²¹⁰, Демотест профессионального экзамена²¹¹, цифровой ресурс «Онлайн-экзамен»²¹², База лучших практик АНО НАРК²¹³ и др.) в деятельности организации;
- конструирование карьеры с применением инструментов НСК на региональном (отраслевом) уровне, в организации или сети организаций;
- проведение открытых публичных мероприятий, мастер-классов, митапов, ивентов и т. п.

Консультационную помощь работодателям может оказывать РМЦ (при наличии), или другие уполномоченные администрацией субъекта Российской Федерации орган или организация.

Региональным органам власти также рекомендуется содействовать созданию и развитию в субъектах Российской Федерации сети центров оценки квалификаций, осуществляющих проведение профессиональных экзаменов по квалификациям, относящимся к различным областям профессиональной деятельности (многопрофильных центров оценки квалификаций, МЦОК), что позволит повысить доступность независимой оценки квалификации, в том числе территориальную и финансовую, и для соискателей, и для работодателей.

В связи с этим необходимо организовать разъяснительную работу среди работодателей (главным образом специалистов по управлению персоналом) для их информирования о применении результатов независимой оценки квалификации при отборе кадров, аттестации и повышении квалификации работников.

Примером в этом плане может служить Липецкая область, в которой создано три МЦОК: публичное акционерное общество «Новолипецкий металлургический комбинат» (ПАО «НЛМК»)²¹⁴, получившее право проведения независимой оценки квалификаций в горно-металлургическом комплексе, в машиностроении и в лифтовой отрасли, сфере подъемных сооружений и вертикального транспорта, ООО «ЦОК «Эксперт»²¹⁵, наделенное полномочиями по проведению независимой оценки квалификации

²¹⁰ <https://nok-nark.ru>.

²¹¹ <https://demo.nark.ru/>.

²¹² <https://ok.nark.ru/>.

²¹³ <https://bc-nark.ru/projects/employers/best/>.

²¹⁴ <https://lipetsk.nlmk.com/ru/career/training-center/about/>.

²¹⁵ <http://cok48.ru/>.

в строительстве и в области инженерных изысканий, градостроительства, архитектурно-строительного проектирования и ООО «ЦОК «Специалист»²¹⁶, наделенное полномочиями по проведению независимой оценки квалификации в строительстве и в отрасли ЖКХ. Узнать больше о функционирующих в регионах многопрофильных центрах оценки квалификаций можно из Реестра НОК²¹⁷.

Основные рекомендуемые способы доведения информации о развитии национальной системы квалификации до широкого круга заинтересованных лиц изложены также в разделе 4.1.4 настоящих методических рекомендаций.

*Рекомендуемые материалы*²¹⁸

- обзор событий в области регионального развития национальной системы квалификаций за первый квартал 2022 года²¹⁹;
- обзор региональных событий, направленных на развитие национальной системы квалификаций во втором квартале 2022 года²²⁰;
- обзор региональных событий в сфере НСК в III квартале 2022 года²²¹;
- рекомендации по организации деятельности центров оценки квалификаций, осуществляющих проведение профессиональных экзаменов по квалификациям, относящимся к различным областям профессиональной деятельности, а также по созданию в субъектах Российской Федерации условий для развития таких центров оценки квалификаций, прежде всего для приоритетных секторов экономики и территориальных социально-экономических кластеров, а также по взаимодействию участников НОК, заинтересованных органов власти и организаций²²².

4. УПРАВЛЕНИЕ НСК НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

4.1. ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ РАЗВИТИЯ НСК В СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

4.1.1. Обеспечение координации деятельности по развитию НСК в регионе

В целях обеспечения координации деятельности по вопросам развития национальной системы квалификаций в субъекте Российской Федерации целесообразно определить должностное лицо, ответственное за развитие

²¹⁶ »: <https://cok-lipetsk.ru/>.

²¹⁷ <https://nok-nark.ru/cok/list/>.

²¹⁸ АНО НАРК ежеквартально публикует на своем официальном сайте обзор региональных событий по развитию НСК.

²¹⁹ <https://nark.ru/articles/nsk-regionalnykh-spetsialistov/obzor-sobytiy-v-oblasti-regionalnogo-razvitiya-nsk/>.

²²⁰ <https://nark.ru/articles/nsk-regionalnykh-spetsialistov/obzor-regionalnykh-sobytiy-napravlennykh-na-razvit/>.

²²¹ https://nark.ru/articles/nsk-regionalnykh-spetsialistov/obzor-regionalnykh-sobytiy-napravlennykh-na-razvit3_2022/.

²²² <https://nark.ru/documents/nok/>.

национальной системой квалификаций на его территории, в качестве которого может выступать глава субъекта Российской Федерации, глава правительства субъекта Российской Федерации, заместитель главы Правительства субъекта Российской Федерации или руководитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

При этом субъект Российской Федерации может как сформировать специализированный координационный орган по вопросам НСК (далее координационный орган НСК), в функции которого входит координация национальной системы квалификаций на региональном уровне, так и наделить соответствующим полномочием ранее сформированный (действующий) координационный орган.

Координационные органы НСК созданы в 45 субъектах Российской Федерации в том числе в Вологодской²²³, Калужской²²⁴, Липецкой, Ростовской областях²²⁵.

Руководство координационным органом НСК, как правило, возлагается на должностное лицо, ответственное за развитие НСК, в состав указанного органа также входят руководители региональных органов исполнительной власти в сфере образования, занятости, труда, ответственные за развитие отраслей экономики, представители объединений работодателей и профсоюзов, образовательных организаций, профильных социально ориентированных некоммерческих организаций.

Наиболее полно состав координационного органа развития НСК представлен в Липецкой области²²⁶, Республике Хакасия²²⁷, Красноярском крае²²⁸. В Забайкальском крае координационный совет НСК возглавляет губернатор²²⁹.

На координационные органы НСК возлагаются следующие функции:

²²³ Постановление Губернатора Вологодской области от 18 мая 2018 г. № 115 «О Совете по развитию профессиональных квалификаций при Губернаторе области» <https://docs.cntd.ru/document/550108904>.

²²⁴ Распоряжение Губернатора Калужской области от 6 апреля 2018 г. № 32-р «О создании консультативного совета по развитию системы профессиональных квалификаций при Губернаторе Калужской области» <https://docs.cntd.ru/document/446678313>.

²²⁵ Распоряжение Губернатора Ростовской области от 28 мая 2020 г. № 115 «О Координационном совете по развитию трудовых ресурсов и системы профессиональных квалификаций» <https://www.donland.ru/documents/12045/>.

²²⁶ Распоряжение правительства Липецкой области от 28 октября 2022 г. №451-р «О координационном Совете по развитию системы профессиональных квалификаций в Липецкой области» <https://nark.ru/upload/iblock/d49/1euuqu45zlxbfkzpix3h0a851vuv0v/Rasporyazhenie-Pravitelstva-Lipetskoy-oblasti-ot-28-oktyabrya-2022-g-N-451-r-O-KS.pdf>.

²²⁷ Постановление Президиума Правительства Республики Хакасия от 12 июля 2021 г. № 106-п «О Координационном совете по развитию системы профессиональных квалификаций в Республике Хакасия» <https://docs.cntd.ru/document/574795764>.

²²⁸ Распоряжение Губернатора Красноярского края от 5 сентября 2016 г. № 473-рг «О создании Координационного совета (рабочей группы) по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в Красноярском крае» <https://docs.cntd.ru/document/441635048>.

²²⁹ Распоряжение губернатора Забайкальского края № 159-р от 7 апреля 2017 г. «О Краевом совете по развитию трудовых ресурсов и профессиональных квалификаций в Забайкальском крае» https://zabgu.ru/files/html_document/pdf_files/fixed/Oficial'ny'e_dokumenty'_centra/Rasporyazhenie_Pravitelstva_Zk_№_159-r_ot_07.04.2017.pdf.

- обеспечение координации деятельности по реализации государственной политики в области развития национальной системы квалификаций в субъекте Российской Федерации;
- разработка предложений по определению приоритетных направлений подготовки профессиональных кадров в регионе;
- рассмотрение и утверждение прогноза кадровых потребностей и консолидированного заказа на подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров в субъекте Российской Федерации для их учета при формировании контрольных цифр приема, устанавливаемых организациям, осуществляющим образовательную деятельность, а также определения направлений поддержки программ дополнительного профессионального образования и профориентационных программ;
- обеспечение проведения экспертизы проектов нормативных правовых актов на предмет учета в этих проектах вопросов развития НСК в регионе;
- формирование предложений по разработке и актуализации профессиональных образовательных программ с учетом обеспечения их соответствия профессиональным стандартам;
- развитие механизмов взаимодействия между образовательными организациями и организациями-работодателями, распространение лучших практик сотрудничества;
- взаимодействие с Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, Национальным агентством развития квалификаций, советами по профессиональным квалификациям;
- формирование предложений по разработке документов стратегического планирования субъекта Российской Федерации, проектов иных нормативных правовых актов по вопросам, связанным с развитием кадрового потенциала и обеспечением развития механизмов НСК;
- информирование граждан и организаций о возможностях реализации механизмов НСК, в том числе через средства массовой информации;
- обеспечение синхронизации федеральных и региональных программ в сфере содействия занятости и кадрового обеспечения;
- обеспечение подготовки и последующей актуализации, контроль за реализацией дорожной карты развития НСК в субъекте Российской Федерации;
- создания и поддержка деятельности регионального методического центра НСК;

– подготовка предложений о включении в бюджет субъекта Российской Федерации расходов на финансирование развития национальной системы квалификаций в субъекте Российской Федерации;

– содействие международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем профессиональных квалификаций (в том числе в вопросах трудовой миграции).

Решение о создании (наделении полномочиями) по развитию НСК координационного органа утверждается распорядительным актом субъекта Российской Федерации – актом высшего должностного лица или правительства субъекта Российской Федерации.

Рекомендации по формированию положения о координационном органе НСК субъекта Российской Федерации по вопросам развития представлены в Приложении 1.

4.1.2. Создание и обеспечение деятельности регионального методического центра

Практическую работу по развитию региональной инфраструктуры национальной системы квалификаций осуществляют органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, с рекомендуемым привлечением к участию в ее реализации региональных методических центров.

Региональными методическими центрами могут выступать:

- региональное отделение РСПП или иных объединений работодателей (ТПП, межотраслевого/отраслевого союза, ассоциации и пр.), либо структурное подразделение данного отделения (реализовано в Нижегородской и Новосибирской областях);
- подведомственная организация органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (реализовано в Красноярском крае);
- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации (реализовано в Республике Хакасия и Томской области);
- образовательная организация, либо ее структурное подразделение (реализовано в Забайкальском крае, Самарской и Саратовской областях);
- структурное подразделение организации/предприятия, крупной компании, технопарка, исследовательской организации (реализовано в Республике Татарстан и Республике Марий Эл);
- специализированная организация, созданная при участии субъекта Российской Федерации – региональное агентство развития квалификаций,

региональное агентство развития человеческого капитала и пр. (реализовано в Санкт-Петербурге²³⁰ и Ульяновской области²³¹).

Решение о создании РМЦ направляется в Национальное агентство развития квалификаций.

Дата получения Национальным агентством развития квалификаций решения о создании (определении) организации (структурного подразделения организации), на которое возлагаются функции РМЦ, является датой присвоения организации (структурному подразделению организации) статуса РМЦ.

В случае, если статусом регионального методического центра наделяется действующая организация, либо вновь создаваемая организация, рекомендуется включить в ее устав, функции, связанные с развитием национальной системы квалификаций в субъекте Российской Федерации, а также отразить их в положении о региональном методическом центре.

Положение о региональном методическом центре должно содержать следующие атрибуты:

- общие положения, включая правовой статус регионального методического центра, его местонахождение, полное и краткое наименование, сведения об использовании печати;
- сведения об организационной структуре регионального методического центра и механизме управления им, включая наименование руководителя РМЦ, его полномочия, обязанности, иные организационные аспекты, нормативные, правовые, распорядительные и иные акты, которыми руководствуется РМЦ в своей деятельности;
- функции, выполняемые региональным методическим центром;
- права и обязанности регионального методического центра, связанные с реализацией им своих функций;
- показатели эффективности РМЦ (опционально).

Рекомендуемые функции РМЦ, представлены в приложении 2.

Наиболее полно цели, задачи, права и обязанности РМЦ раскрыты в уставах регионального методического центра развития квалификаций, созданного в Республике Марий Эл²³² Красноярского краевого центра профориентации и развития квалификаций²³³, в положениях регионального

²³⁰ <https://archk.ru/>.

²³¹ https://ulyanovsk-zan.ru/page/об_агентстве.

²³² <http://edu.mari.ru/nmcpo/DocLib12/Устав%20РМЦ%20РК.pdf>.

²³³ <https://www.kcp24.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/dokumenty/%20Устав%20КГБОУ%20ДПО%20Красноярский%20краевой%20центр%20профориентации%20и%20развития%20квалификаций.pdf>.

методического центра Алтайского края²³⁴, Межотраслевого центра развития квалификаций Новосибирской области²³⁵.

Региональным методическим центром должна стать организация:

- обладающая необходимым кадровым потенциалом и пользующаяся авторитетом среди представителей профессионального и образовательного сообщества в субъекте Российской Федерации;
- обладающая достаточными ресурсами (материальными, человеческими, финансовыми) для выполнения функций РМЦ.

Ответственное должностное лицо по развитию НСК, как правило, при участии заинтересованных региональных органов исполнительной власти и координационного органа утверждает план работы РМЦ на календарный год, а также определяет источники финансирования деятельности РМЦ.

В Ульяновской области, где РМЦ функционирует на базе подведомственного учреждения, финансирование работы данной организации было организовано на основе постановления регионального правительства²³⁶.

В своей работе региональные методические центры могут использовать материалы, содержащиеся на сайте Национального агентства развития квалификаций²³⁷ (в том числе раздела, посвященного поддержке регионального развития²³⁸), Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям²³⁹, сайта Базового центра подготовки и переподготовки кадров²⁴⁰.

4.1.3. Размещение в открытом доступе информации о развитии НСК в субъекте Российской Федерации

Распространение информации о национальной системе квалификаций является важной составляющей, обеспечивающей расширение перечня карьерных и образовательных траекторий для жителей субъекта Российской Федерации, способствующей их профессиональному развитию и трудовой мобильности.

Максимальная осведомленность о НСК, ее компонентах, механизмах и инструментах, а также о возможностях их использования позволяет

²³⁴ https://www.altstu.ru/media/f/Polozhenie-o-RMC_01.02.2018.pdf.

²³⁵ https://mcrk.urfu.ru/fileadmin/user_upload/site_15121/files/Polozhenie_o_mezhotraslevom_centre_razvitiya_kvalifikacii_UrFU.pdf.

²³⁶ Постановление Правительства Ульяновской области от 23 мая 2017 г. № 257-П «О предоставлении в 2017 году субсидий из областного бюджета Ульяновской области автономной некоммерческой организации развития национальной системы квалификаций и поддержки работодателей «Ульяновское региональное агентство развития квалификаций» - <https://www.law.ulgov.ru/doc/12281>.

²³⁷ сайт Национального агентства развития квалификаций - <https://nark.ru>.

²³⁸ раздел «Поддержка регионального развития» на сайте Национального агентства развития квалификаций <https://nark.ru/regional-support/>.

²³⁹ Сайт Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям - <https://nspkrf.ru/>.

²⁴⁰ сайт Базового центра подготовки и переподготовки кадров <https://bc-nark.ru>.

расширить практику их применения и достичь значительных эффектов на региональном рынке труда и в сфере профессионального образования.

Основные группы потребителей информации на региональном уровне:

- руководители и специалисты кадровых служб организаций-работодателей;
- занятые и безработные граждане, в том числе лица с ограниченными возможностями, категории NEET;
- студенты вузов, организаций СПО, абитуриенты, школьники;
- родители (опекуны, законные представители) школьников;
- внутренние и зарубежные трудовые мигранты.

Распространение информации о национальной системе квалификаций в субъекте Российской Федерации может достигаться различными способами.

1. Электронные ресурсы.

На уровне субъекта Российской Федерации рекомендуется сформировать электронный ресурс, содержащий максимально полную и подробную информацию о национальной системе квалификаций и ее региональной инфраструктуре (далее – информационный ресурс НСК в регионе). Оптимальными ресурсами для размещения на их базе Основного электронного ресурса региона являются:

- сайт правительства (администрации) субъекта Российской Федерации;
- сайт органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере труда и занятости населения;
- сайт органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования;
- сайт координационного органа субъекта Российской Федерации в сфере НСК (при наличии);
- сайт регионального методического центра.

На информационном ресурсе рекомендуется размещать следующую информацию:

- сведения о деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации (профильные стратегии, программы, планы работ (дорожные карты), нормативные и методические документы);
- перечень электронных ресурсов, которые содержат информацию об НСК (в том числе ссылки на сайты, НСПК, НАРК, СПК, объединений работодателей, служб занятости, образовательных организаций, профильных

некоммерческих организаций, социальных сетей, аудиовизуальных и текстовых каналов) с краткой характеристикой информации, размещенной на данных ресурсах;

- информация о планируемых федеральных, отраслевых и региональных мероприятиях по теме НСК с указанием формата, даты и времени проведения, условий допуска;
- информация о результатах прошедших федеральных, отраслевых и региональных мероприятий по теме НСК;
- профильные публикации, обзоры, аналитические материалы, в т. ч. результаты мониторинга рынка труда и его сегментов, форсайт-исследований, прогнозы динамики востребованных профессии и др.;
- сервисы быстрого получения релевантной информации, в т. ч. ленты новостей, ссылки на чат-боты, телефоны профильной горячей линии.

Дополнительно на информационном ресурсе может быть создан раздел для организаций – пользователей инструментов НСК (опционально), содержащий следующую информацию:

- соглашения с различными участниками национальной системы квалификаций по вопросам развития НСК;
- решения координационного органа субъекта Российской Федерации, в ведении которого находятся вопросы развития национальной системы квалификаций;
- планы работы координационных органов субъектов Российской Федерации;
- планы работы и отчеты о деятельности регионального методического центра;
- отчетные материалы о деятельности субъекта Российской Федерации, в сфере развития региональной инфраструктуры НСК;
- иные документы (в том числе документы, определяющие порядок управления деятельностью, а также порядок и объемы финансирования деятельности, направленной на развитие национальной системы квалификаций в субъекте Российской Федерации);
- сведения об участниках НСК, функционирующих на территории субъекта Российской Федерации, и услугах НСК, реализуемых в регионе;
- сведения об образовательных мероприятиях по тематике НСК;
- ссылки на сторонние источники информации по вопросам НСК;
- иная значимая информация.

Для повышения доступности информации о развитии НСК в регионе рекомендуется разместить ссылку на соответствующий информационный ресурс на сайтах следующих организаций субъекта Российской Федерации:

- органа исполнительной власти в сфере экономического развития;
- центров занятости населения;
- профессиональных образовательных организаций (опционально) и объединений организаций профессионального образования;
- объединений работодателей и иных деловых объединений;
- профессиональных союзов;
- регионального методического центра;
- координационного органа субъекта Российской Федерации, в ведении которого находятся вопросы национальной системы квалификаций;
- иных сайтах, информационных платформах.

С целью формирования оптимальной архитектуры информационного ресурса рекомендуется сформировать рабочую группу из числа представителей участников НСК. При необходимости обсуждение архитектуры и контента Основного электронного ресурса развития НСК следует вынести на заседание координационного органа субъекта Российской Федерации в сфере НСК.

Проведение работ по формированию Основного электронного ресурса развития НСК должно осуществляться в соответствии с техническим заданием, согласованным всеми заинтересованными участниками: региональным методическим центром, координационным органом субъекта Российской Федерации (опционально), профильным и отраслевыми ведомствами субъекта Российской Федерации (опционально).

Для обеспечения актуальности информации, размещаемой на информационном ресурсе, и его бесперебойной работы назначается ответственное лицо.

Примеры эффективных подходов к обеспечению информационной доступности механизмов НСК в регионе:

- сайт Межотраслевого центра развития квалификаций Уральского федерального университета им. Б.Н. Ельцина²⁴¹;
- раздел «НСК Красноярского края» на сайте Красноярского края центра профориентации и развития квалификаций²⁴²;

²⁴¹ <https://mcrk.urfu.ru/ru/>.

²⁴² <https://www.kcp24.ru/razvitie-kvalifikatsiy/biblioteka/>.

- страница регионального методического центра на сайте Алтайского государственного технического университета им. И.И. Ползунова²⁴³;
- страница регионального методического центра на сайте Забайкальского государственного университета²⁴⁴;
- раздел «Национальная система квалификаций» на сайте Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан²⁴⁵.

II. Доведение информации о развитии НСК до широкого круга заинтересованных лиц посредством проактивных мероприятий

К числу проактивных мероприятий можно отнести:

- информационные кампании, распространение печатного аудиовизуального контента, в том числе в средствах массовой информации и в социальных сетях;
- форумы, конференции, круглые столы и иные информационные мероприятия, публичные выступления;
- профориентационные программы.

Сведения о проведении проактивных мероприятий (анонсы и релизы) должны публиковаться на региональных электронных ресурсах, анонсироваться в социальных сетях и средствах массовой информации.

К числу крупных региональных мероприятий, проводимых по тематике национальной системы квалификаций, следует отнести, например, проводимый на ежегодной основе Красноярский межрегиональный форум развития квалификаций²⁴⁶.

4.2. РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНОЙ КАРТЫ) РАЗВИТИЯ НСК В СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

План мероприятий (дорожная карта) развития НСК в регионе (далее – дорожная карта) предназначен для развития и повышения доступности институтов и инструментов национальной системы квалификаций, развития регионального рынка труда и системы профессионального образования²⁴⁷.

При формировании дорожной карты следует использовать результаты мониторингов, прогнозов, иных аналитических материалов о системе

²⁴³ <https://www.altstu.ru/structure/unit/rmc/>.

²⁴⁴ https://zabgu.ru/php/page.php?query=Meropriyatiya_RMC&full=1.

²⁴⁵ <https://mintrud.bashkortostan.ru/activity/16041/>.

²⁴⁶ <https://www.kcp24.ru/novosti/natsionalnaya-sistema-kvalifikatsiy-drayver-formirovaniya-trudovoykh-resursov-2022/>.

²⁴⁷ Дорожная карта формируется с учетом на региональных стратегических, программных документов, содержащих задачи, мероприятия в области развития НСК и родственных ей инструментов, в том числе в области профессиональной ориентации, профессионального образования, содействия занятости и др.

образования и рынке труда, а также принимать во внимание результаты ранее реализованных (промежуточные результаты реализуемых на момент формирования дорожной карты) мероприятий в области НСК, а также в родственных ей сферах.

Дорожная карта, как правило, утверждается на срок 3–4 года. В Республике Саха (Якутия)²⁴⁸, Красноярском крае²⁴⁹ дорожные карты утверждены на 3 года, в Республике Башкортостан²⁵⁰ и Липецкой области²⁵¹ – на 4 года. В отдельных случаях дорожная карта имеет более длительный горизонт планирования (в Республике Коми – 7 лет).

Рекомендуемая периодичность актуализации дорожной карты – ежегодно.

Дорожная карта может быть утверждена:

- решением, распорядительным документом высшего должностного лица, либо иного уполномоченного на то должностного лица субъекта Российской Федерации (Липецкая область, Республика Бурятия²⁵²);
- решением координационного органа субъекта Российской Федерации, в ведении которого находятся вопросы развития НСК в регионе (Республика Саха (Якутия)).

Дорожную карту субъекта Российской Федерации рекомендуется формировать по следующей структуре:

- цель (цели) и/или задачи реализации дорожной карты;
- сведения об утверждении дорожной карты (кем и когда была утверждена);
- период действия дорожной карты;
- мероприятия, сроки их реализации, ожидаемый результат, ответственные исполнители (в том случае, если реализация мероприятия предполагает наличие нескольких ответственных исполнителей, первым в списке значится главный исполнитель).

Раздел «Мероприятия», как правило, разбивается на подразделы следующего содержания:

²⁴⁸ Дорожная карта (план мероприятий) по вопросам развития национальной системы квалификаций в Республике Саха (Якутия) на 2020–2022 годы <https://inlnk.ru/XOM4x0>.

²⁴⁹ Дорожная карта (план мероприятий) по вопросам развития национальной системы квалификаций в Красноярском крае на 2022–2024 годы <https://www.kcp24.ru/razvitiye-kvalifikatsiy/biblioteka/Dorozhnaya%20karta%20НСК%202022-2024%20от%2016.03.2022.pdf>.

²⁵⁰ План мероприятий развития национальной системы квалификаций в Республике Башкортостан на период 2021 – 2024 годы <https://mintrud.bashkortostan.ru/upload/uf/153/Plan-meropriyatiy-po-razvitiyu-NSK-v-RB.pdf>.

²⁵¹ Дорожная карта (план мероприятий) по вопросам развития национальной системы квалификаций в Липецкой области на 2020–2023 годы <https://nark.ru/upload/iblock/c77/qtq90e7zx30k6ifd9xj01n8rggp3kjaf/Dorozhnaya-karta--Lipetskaya-oblast.pdf>.

²⁵² Распоряжение Правительства Республики Бурятия от 6 июня 2019 г. № 323-р «Об утверждении «дорожной карты» по вопросам развития национальной системы квалификаций в Республике Бурятия» - <https://docs.cntd.ru/document/553372898/titles/85ULNR>.

- развитие механизмов управления НСК в регионе, включая мероприятия по разработке / корректировке нормативных и распорядительных актов, организации работы координационного органа, регионального методического центра, заключению и контролю исполнения соглашений, государственных программ, поддержание горизонтального взаимодействия с другими регионами;

- внедрение профессиональных стандартов и профессиональных квалификаций в деятельность региональных организаций;

- реализация профессиональной общественной аккредитации образовательных программ с учетом требований регионального рынка труда;

- развитие системы НОК в регионе;

- мониторинг развития НСК в регионе;

- иные разделы.

Наиболее интересны как по структуре, так и по содержанию дорожные карты, утвержденные в Красноярском крае, Республике Саха (Якутия), Липецкой области.

В дорожную карту Липецкой области²⁵³ включены следующие мероприятия:

- Организация взаимодействия с советами по профессиональным квалификациям, НАРК по вопросам создания отраслевых центров оценки квалификаций;

- Создание многопрофильного ЦОК;

- Организация работы по подготовке экспертов, необходимых для функционирования системы профессиональных квалификаций в Липецкой области по вопросам внедрения НСК, оценки квалификаций, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- Организационно-методическая поддержка деятельности региональных отраслевых групп по развитию системы профессиональных квалификаций;

- Популяризация в профессиональной и образовательной среде региона значимости свидетельств о квалификации, полученных гражданами по итогам прохождения профессионального экзамена;

- Ведение регионального реестра центров оценки квалификаций и реестра экспертов по оценке квалификаций;

- Проведение независимой оценки квалификаций выпускников государственных и негосударственных организаций профессионального

²⁵³ <https://nark.ru/upload/iblock/c77/qtq90e7zx30k6ifd9xj01n8rggp3kjaf/Dorozhnaya-karta--Lipetskaya-oblast.pdf>

образования на соответствие положениям профстандартов по ведущим отраслям экономики Липецкой области;

- Подготовка информационных и аналитических материалов о состоянии развития региональной инфраструктуры национальной системы квалификаций;
- Актуализация профессиональных образовательных программ с учетом принимаемых профессиональных стандартов по отраслям;
- Организация прохождения специализированной подготовки и переподготовки педагогических кадров, включая мастеров производственного обучения по проблемам НСК;
- Подготовка региональных экспертов в области профессионально - общественной аккредитации образовательных программ;
- Ведение реестра образовательных программ и организаций, прошедших процедуру профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- Создание информационной общедоступной интерактивной среды для продвижения НСК на территории Липецкой области.

В Республике Саха (Якутия) в дорожную карту включены мероприятия по организации обучения по вопросам развития НСК в регионе, проведению конференций и семинаров.

Для контроля исполнения укрупненных разделов дорожной карты, за каждым разделом может быть закреплен куратор – должностное лицо субъекта Российской Федерации. Такая практика принята в Липецкой области.

Дорожная карта предполагает участие в ее реализации различных участников национальной системы квалификаций. Формирование проекта дорожной карты рекомендуется поручить региональному методическому центру. Проект следует, по возможности, согласовать с ключевыми участниками развития НСК на региональном уровне (ведомствами субъекта Российской Федерации в сфере труда и в сфере образования, объединениями работодателей).

Проект дорожной карты с учетом замечаний и предложений ключевых участников НСК должен быть вынесен на обсуждение координационного органа по вопросам НСК (при наличии).

При формировании дорожной карты развития НСК в субъекте Российской Федерации можно опираться на аналогичные дорожные карты, ранее утвержденные другими регионами^{254, 255, 256}.

²⁵⁴ <https://www.altstu.ru/media/f/DK-chlenam-RG.pdf>.

²⁵⁵ https://trud.krskstate.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/документы%202022/профобучение/дорожная%20карта%20развитие%20нац.системы%20квалификаций%2016.03.2022.pdf.

²⁵⁶ [https://zabgu.ru/files/html_document/pdf_files/fixed/Meropriyatiya_RMC/DOROZhNAYA_KARTA\(1\).pdf](https://zabgu.ru/files/html_document/pdf_files/fixed/Meropriyatiya_RMC/DOROZhNAYA_KARTA(1).pdf)

4.3. ФОРМИРОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЛЯ ПРОФИЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

К настоящему времени в федеральных нормативных правовых актах и методических материалах Национального агентства развития квалификаций предложен ряд показателей, для оценки результативности мероприятий по развитию национальной системы квалификаций на региональном уровне.

1. Приказом Минпросвещения России от 17 апреля 2019 г. № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» установлены методики расчета показателей, характеризующих:

- результативность программ ранней профориентации;
- вовлечение учителей общеобразовательных организаций в национальную систему профессионального роста педагогических работников, обеспечивающую их непрерывное образование с учетом анализа потребностей в освоении профессиональных компетенций;
- развитие сети центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов;
- прохождение педагогическими работниками независимой оценки квалификации;
- развитие практики совмещения итоговой аттестации по программам среднего профессионального образования с экзаменами, подтверждающими профессиональную квалификацию выпускников;
- привлечение граждан к участию в профессиональных конкурсах, предоставляющих возможности для профессионального и карьерного роста, а также влияние этих конкурсов на последующий карьерный рост участников.

2. Приказом Минобрнауки России от 16 апреля 2019 г. № 235 «Об утверждении методик расчета показателей национального проекта «Образование» и федеральных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Новые возможности для каждого», «Экспорт образования» установлены методики расчета показателей, характеризующих):

- занятость выпускников образовательных организаций, реализующих программы СПО, по виду деятельности и полученным компетенциям;
- обучение граждан по программам непрерывного образования (дополнительным образовательным программам и программам профессионального обучения;
- внедрение механизма независимой оценки качества образовательных программ с участием работодателей.

Показатели национального проекта «Образование» и методики их расчета, утвержденные указанными выше приказами федеральных органов исполнительной власти, были включены в состав государственных программ развития системы образования субъектов Российской Федерации²⁵⁷.

3. В Системе критериев и показателей мониторинга качества подготовки кадров²⁵⁸ в образовательных организациях среднего профессионального образования, проводимого Минпросвещения России²⁵⁹, предложены показатели, характеризующие:

- распространение образовательных программ с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения;
- распространение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ работодателями и их объединениями;
- участие студентов в конкурсах профессионального мастерства;
- распространение практики совмещения государственной итоговой аттестации выпускников с независимой оценкой профессиональных компетенций;
- участие преподавательского состава в программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

4. В Рекомендациях по организации и проведению профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных программ²⁶⁰, утвержденных Национальным агентством развития квалификаций в 2018 году, предложены показатели, характеризующие:

- результаты прохождения выпускниками профессиональной образовательной программы процедуры независимой оценки квалификации;
- соответствие результатов освоения профессиональной образовательной программы профессиональным стандартам;
- соответствие рабочих программ учебных предметов запланированным результатам освоения образовательной программы, выраженным в форме профессиональных компетенций;

²⁵⁷ Примеры: постановление Правительства Тульской области от 1 февраля 2019 года № 39 «Об утверждении государственной программы Тульской области «Развитие образования Тульской области». <https://docs.cntd.ru/document/553110998>, постановление Правительства Свердловской области от 19 декабря 2019 г. № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2027 года» - <https://docs.cntd.ru/document/561648866>.

²⁵⁸ https://monitoring.miccedu.ru/iam/2022/_spo/docs/СПО-мониторинг%20Система%20критериев%20и%20показателей.pdf.

²⁵⁹ https://monitoring.miccedu.ru/iam/2021/_spo/docs/Приказ%20о%20проведении%20мониторинга%20в%202021%20г.pdf.

²⁶⁰ <https://nark.ru/documents/poa/>.

- соответствие ресурсов образовательной организации содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к которым готовится выпускник;
- востребованность выпускников профессиональной образовательной программы работодателями.

В качестве примера региональной практики установления показателей эффективности развития национальной системы квалификаций на уровне субъекта Российской Федерации приведем План мероприятий по развитию национальной системы квалификаций в Самарской области на 2021–2024 годы, утвержденный распоряжением Правительства Самарской области от 10 июня 2021 г. № 297-р²⁶¹. Планом установлены целевые значения показателей эффективности регионального развития национальной системы квалификаций, характеризующие:

- распространение практики использования профессиональных стандартов региональными организациями;
- результативность информационно-методической работы по развитию национальной системы квалификаций;
- использование цифровых технологий для организации образовательного процесса в целях удовлетворения потребностей рынка труда.

Региональные органы исполнительной власти могут использовать представленные выше примеры показателей эффективности в качестве основы при формировании собственной системы оценки результатов развития национальной системы квалификаций.

²⁶¹ <https://docs.cntd.ru/document/574763093>.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПОЛОЖЕНИЯ О КООРДИНАЦИОННОМ ОРГАНЕ НСК СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Положение о координационном органе НСК субъекта Российской Федерации» может быть утверждено следующим нормативным (распорядительным) акт субъекта Российской Федерации может быть утверждено следующим актом^{262, 263, 264, 265}:

- законом субъекта Российской Федерации;
- постановлением правительства (администрации) субъекта Российской Федерации;
- указом губернатора субъекта Российской Федерации;
- распоряжением высшего должностного лица субъекта Российской Федерации.

Нормативный (распорядительный) акт субъекта Российской Федерации может включать в себя следующие элементы:

- текст распорядительного акта;
- положение о координационном органе НСК;
- состав координационного органа НСК.

Положение о координационном органе НСК субъекта Российской Федерации по вопросам развития должно регулировать следующие вопросы.

1. Полномочия координационного органа НСК

К числу таких полномочий могут быть отнесены:

- приглашение на заседания координационного органа НСК должностных лиц территориальных органов федеральных органов государственной власти, органов и организаций, специалистов, экспертов, граждан;
- запрос у органов и организаций необходимой для работы информации по вопросам, относящимся к компетенции координационного органа;
- разработка и направление в адрес органов и организаций, участвующих в работе координационного органа НСК, рекомендаций и предложений по вопросам, относящимся к компетенции координационного органа;

²⁶² <https://docs.cntd.ru/document/445049883>.

²⁶³ https://zabgu.ru/files/html_document/pdf_files/fixed/Oficial'ny'e_dokumenty'_centra/Rasporyazhenie_Pravitelstv_a_Zk_№_159-r_ot_07.04.2017.pdf.

²⁶⁴ <https://docs.cntd.ru/document/441635048>.

²⁶⁵ <https://docs.cntd.ru/document/570794440>.

- заслушивание на заседаниях координационного органа представителей органов и организаций, приглашенных лиц по вопросам, относящимся к компетенции координационного органа;

- формирование рабочих групп для оперативной и качественной подготовки материалов, подлежащих рассмотрению на заседаниях координационного органа;

- осуществление иных полномочий по вопросам, относящимся к компетенции координационного органа, в соответствии с законодательством.

2. Функции координационного органа

Рекомендуется выбрать релевантные функции координационного органа из списка, перечисленного в п. 4.1.2 методических рекомендаций.

3. Периодичность созыва заседаний

Рекомендуется установить срок заседаний не реже одного раза в три месяца.

4. Управленческая структура совета (наличие председателя, (первого) заместителя(ей) председателя, секретаря)

Для каждой категории членов координационного органа НСК рекомендуется разработать и утвердить перечень их полномочий и обязанностей.

5. Наличие рабочих групп (комиссий) в составе координационного органа НСК.

Формирование рабочих групп (комиссий) может осуществляться как по функциональному признаку (рабочая группа по профессиональному образованию, рабочая группа по вопросам независимой оценки квалификации), так и по отраслевому признаку (рабочие группы по отраслям, имеющим критически важное значение для субъекта Российской Федерации).

6. Протокольные вопросы

Рекомендуется установить порядок ведения, способы проведения (очные, очно-дистанционные, заочные), тип голосования (очное/тайное голосование), возможность/невозможность участия в заседаниях координационного органа по доверенности, наличие права решающего голоса у председателя, либо иного члена координационного органа, ведущего заседания.

Рекомендуется указать, что решения координационного органа оформляются протоколами, установить срок и порядок подписания протоколов.

7. Порядок введения в состав, выведения из состава, внесения изменений в состав членов координационного органа.

Состав координационного органа может представлять собой как поименный список членов с указанием их мест работы, должностей, научных и профессиональных регалий каждого (опционально), так и список должностей без указания конкретных имен. В таком случае при утрате лицом своей должности его функции по участию в работе координационного органа автоматически перейдут новому лицу, занявшему данную должность.

Целесообразным является включение в состав координационного органа представителей органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, крупных работодателей, объединений работодателей, иных деловых объединений, организаций профессионального образования, объединений организаций профессионального образования, регионального методического центра субъекта.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ФУНКЦИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Региональный методический центр Национальной системы квалификаций (далее – РМЦ) выполняет следующие функции:

1. Осуществляет координацию (поддержку координации) взаимодействия участников национальной системы квалификаций в субъекте Российской Федерации, готовит и направляет в правительство (администрацию) субъекта Российской Федерации предложения по развитию в регионе национальной системы квалификаций.

2. Разрабатывает проекты, выступает с предложениями о внесении изменений в стратегические, программные и иные документы, определяющие направления развития национальной системы квалификаций в регионе, ежегодно готовит (актуализирует) проект региональной дорожной карты развития национальной системы квалификаций и организует практическую реализацию после ее утверждения уполномоченным органом субъекта Российской Федерации.

3. Оказывает консультационную, методическую помощь государственным и муниципальным организациям, хозяйственным обществам, более пятидесяти процентов акций (долей), в уставном капитале которых находится в собственности субъектов Российской Федерации или муниципальной собственности по внедрению профессиональных стандартов, независимой оценки квалификаций в систему управления персоналом.

4. Осуществляет координацию, оказывает организационную поддержку советам по профессиональным квалификациям, работодателям, иным заинтересованным лицам в проведении мониторинга рынка труда с целью оценки потребности в возникающих, развивающихся и устаревающих квалификациях, в разработке или своевременной актуализации профессиональных стандартов и квалификаций востребованных на территории субъекта Российской Федерации, в оценке потребности субъекта Российской Федерации в центрах оценки квалификаций и экзаменационных площадках для проведения профессиональных экзаменов.

5. Готовит и направляет в правительство (администрацию) субъекта Российской Федерации рекомендации, проекты регулирующих актов по реализации на территории субъекта Российской Федерации независимой оценки квалификации при организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография».

6. Взаимодействует с советами по профессиональным квалификациям, Национальным агентством развития квалификаций по вопросам обеспечения доступности независимой оценки квалификации для граждан и работодателей

за счет создания необходимой инфраструктуры (центров оценки квалификаций, в том числе многопрофильных, экзаменационных площадок).

7. Формирует и направляет в адрес советов по профессиональным квалификациям в Национальное агентство предложения о признании в Российской Федерации документов о квалификации, выдаваемых зарубежными системами оценки квалификации, о повышении достоверности, объективности, прозрачности процедуры профессионального экзамена, а также иные предложения.

8. Содействует сближению профессиональных и образовательных квалификаций, расширению практик партнерства бизнеса и образовательных организаций при реализации образовательных программ, практико-ориентированных форм обучения и введения в профессию (дуальное образование, прикладное проектное обучение, сетевые образовательные программы, наставничество на производстве, формирование soft skills (универсальных компетенций)).

9. Разрабатывает и направляет в правительство (администрацию) субъекта Российской Федерации предложения о формировании системы мотивации проведения профессионально-общественной аккредитации (экспертизы профессиональным сообществом содержания) программ высшего и среднего профессионального образования, а также по сопряжении государственной итоговой (промежуточной) аттестации обучающихся с независимой оценкой квалификации.

10. Оказывает содействие развитию информационных систем и ИТ-сервисов для участников рынка труда и НСК в регионе.

11. Разрабатывает предложения по развитию и повышению доступности системы непрерывного образования, в том числе через развитие дистанционного обучения, расширение количества организаций, оказывающих услуги в сфере непрерывного образования, развитие образовательных технологий, учитывающих особенности обучения взрослых, содействует созданию (совершенствованию) финансовых механизмов реализации образовательных потребностей взрослого населения, развитию инфраструктуры и практики оценки и признания квалификаций, формированию механизмов мотивации граждан к непрерывному образованию, получению дополнительных профессиональных компетенций и квалификаций.

12. Содействует развитию инструментов профессиональной ориентации молодежи, разработке и реализации образовательных программ управления карьерой, навыками трудоустройства, взаимодействия со службами занятости, рекрутинговыми компаниями и профильными интернет-сервисами, использованию механизмов оценки квалификации, действуя совместно с работодателями, советами по профессиональным квалификациям, иными заинтересованными организациями.

13. Готовит рекомендации правительству (администрации) субъекта Российской Федерации по созданию благоприятных условий для привлечения в экономику региона квалифицированных и высококвалифицированных трудовых мигрантов, по развитию инфраструктуры и механизмов подбора, обучения и оценки квалификации, уровня владения русским языком с учетом квалификации трудовых мигрантов;

14. Распространяет информацию, в том числе через средства массовой информации и социальные сети, о национальной системе квалификаций, о возможностях получения дополнительного профессионального образования, использования инструментов подтверждения профессиональной квалификации, проводит (содействует проведению) на территории субъекта Российской Федерации публичных мероприятий, включая форумы, конференции, круглые столы, проектно-аналитические сессии и другие мероприятия по вопросам развития и реализации механизмов национальной системы квалификаций.

15. Организует консультирование по вопросам функционирования национальной системы квалификаций в субъекте Российской Федерации.

16. Осуществляет анализ и распространение информации о лучшем опыте развития и реализации механизмов национальной системы квалификаций, обеспечивает развитие взаимодействия с другими регионами по данным вопросам.