



# Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста

## Оглавление

<b>1. Общие положения</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Основные положения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1. Создание условий</b> .....	<b>5</b>
Положение 1. Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы подготовки кадров и их закрепление в региональной стратегии кадрового обеспечения. ..	5
Положение 2. Принятие ключевых решений и контроль работ по кадровому обеспечению промышленности (экономики) на уровне высшего должностного лица субъекта. ....	8
Положение 3. Наличие координатора.....	10
Положение 4. Принятие нормативно-правовых актов. ....	12
<b>2.2. Реализация ключевых элементов</b> .....	<b>14</b>
Положение 5. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям .....	14
Положение 6. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям..	16
Положение 7. Реализация механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения. ....	17
Положение 8. Подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств.....	18
Положение 9. Реализация механизмов подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров. ....	20
Положение 10. Реализация независимой оценки качества подготовки кадров.....	21
Положение 11. Реализация механизмов мониторинга трудоустройства выпускников. ....	23
<b>2.3. Информационное и материально-техническое обеспечение</b> .....	<b>24</b>
Положение 12. Обеспечение качественной материально-технической и методической базой для реализации образовательного процесса.....	24
Положение 13. Обеспечение информационной прозрачности региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста. ....	25
<b>3. Механизмы внедрения и оценки исполнения требований Стандарта</b> .....	<b>27</b>

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее «Положение о Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста» (далее – Положение) разрабатывается в соответствии с пунктом 16 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по импортозамещению от 3 октября 2015 г. № 2: «Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации совместно с Минобрнауки России, союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия», автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» проработать вопрос внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, включающего в себя механизмы обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности по сквозным рабочим профессиям на основе международных стандартов подготовки кадров, внедрение элементов системы практико-ориентированной (дуальной) модели обучения и системы мониторинга качества подготовки кадров».

Данное поручение реализуется АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» совместно с региональными органами власти, Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации, Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия».

Стандарт учитывает результаты реализации системного проекта Агентства «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», результаты развития движения WorldSkills в России, лучшие практики кадрового обеспечения субъектов Российской Федерации.

Стандарт предназначен для применения высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации, региональными органами исполнительной власти, отраслевыми, образовательными организациями, партнерствами и работодателями в качестве руководства для реализации проектов по внедрению модели кадрового обеспечения промышленного роста в регионе.

1.2. Для целей настоящего Положения, применимые в нем понятия и сокращения имеют следующие определения:

**Агентство** - АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»

**ВО** - Высшее образование

**ДПО** - Дополнительное профессиональное образование

**ИС** - Информационная система

**Координатор** - Субъект, ответственный за межведомственное взаимодействие по вопросам подготовки кадров, обеспечивающий вовлечение всех основных участников в процесс подготовки кадров, а также оперативную координацию процесса взаимодействия между ними

**Минпромторг России** - Министерство промышленности и торговли Российской Федерации

**Минобрнауки России** - Министерство образования и науки Российской Федерации

**РОИВ** - Региональные органы исполнительной власти

**Союз «Ворлдскиллс Россия»** - Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия»

**СПО** - Среднее профессиональное образование

**Стандарт** - Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста

## **2. Основные положения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста**

В основе Стандарта лежат положения, сгруппированные по следующим направлениям:

- Создание условий – организационные условия кадрового обеспечения промышленности (экономики) субъекта Российской Федерации – определение субъектов управления и соответствующей стратегической и нормативно-правовой базы.
- Реализация ключевых элементов – перечень основных и постоянно реализуемых процессов кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации.
- Информационное и материально-техническое обеспечение – требования к поддерживающей инфраструктуре (информационные системы, оборудованные площадки и т.д.).

### **2.1. Создание условий**

*Положение 1. Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы подготовки кадров и их закрепление в региональной стратегии кадрового обеспечения.*

В стратегии регионального развития субъекта Российской Федерации (стратегия/программа социально-экономического развития) должны быть заданы ясные цели, задачи, приоритеты развития экономики и промышленности, которые определяют требования к приоритетам, целям и задачам системы подготовки кадров и в соответствии с которыми разрабатывается и утверждается стратегия кадрового обеспечения региона.

Цели и задачи кадрового обеспечения должны быть основаны на стратегическом видении развития экономики региона, взаимосвязаны с приоритетами технологического развития на федеральном, региональном, муниципальном и отраслевом уровнях (стратегии развития отдельных отраслей экономики). Стратегия кадрового обеспечения может приниматься в виде отдельного документа, либо в виде раздела более общего документа, описывающего стратегию регионального развития, и утверждаться в порядке, предусмотренном общим документом. Если стратегия кадрового обеспечения принимается в виде отдельного документа, то она должна быть синхронизирована со стратегией регионального развития.

В стратегии кадрового обеспечения должны закрепляться требования к процессам трансформации и ресурсной поддержке системы кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации.

Стратегия кадрового обеспечения должна включать:

- Характеристику текущего состояния системы подготовки кадров в регионе (проблемы и вызовы) и актуальную потребность в кадрах (перечень перспективных профессий в средне- и долгосрочной перспективе).
- Приоритеты, цели и задачи кадрового обеспечения в целом и по отдельным направлениям подготовки кадров:
  - развитие общего образования;
  - развитие дополнительного образования;
  - развитие профессионального и высшего образования.
- Требования к инструментам реализации стратегии (прогнозирование кадров, профориентация, система оценки качества и другим).
- Состав проектов и мероприятий по реализации стратегии.
- Ресурсное обеспечение реализации стратегии (материально-техническая база обеспечения образовательного процесса, требуемые объемы и источники финансирования программы по годам).
- Требования к механизмам реализации стратегии (заинтересованные лица и механизмы их взаимодействия в процессе внедрения стратегии и мониторинга ее исполнения).
- Целевые показатели реализации стратегии (ключевые показатели эффективности исполнения стратегии по годам).

Стратегия кадрового обеспечения должна определить границы и ключевых участков региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста, включая:

- Востребованные и перспективные профессии в средне- и долгосрочной перспективе в соответствии с потребностями экономики субъекта Российской Федерации, участвующих в реализации модели. Перечень востребованных и перспективных профессий должен формироваться с учетом профессий, вошедших в «50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования», включать инженерные профессии и специализации, а также не менее 2 новых профессий, возникающих вследствие технологического развития экономики региона.

- Ключевые предприятия, участвующие в реализации модели (предприятия реального сектора экономики, устойчивые в период кризиса, создающие добавленную стоимость, работающие на современном оборудовании, выпускающие высокотехнологичную продукцию и т.д.).
- Ключевые образовательные организации СПО, ВО и ДПО, участвующие в реализации модели.

*Региональные практики:* Целевая программа развития профессионального образования Республики Татарстан на 2014-2020 годы, Стратегия развития дошкольного, общего и дополнительного образования Белгородской области на 2013-2020 годы, Стратегия развития образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры до 2020 года

*Положение 2. Принятие ключевых решений и контроль работ по кадровому обеспечению промышленности (экономики) на уровне высшего должностного лица субъекта.*

При внедрении Стандарта должна быть обеспечена личная заинтересованность высшего должностного лица субъекта Российской Федерации и соответствующий контроль работ по внедрению Стандарта и мониторингу исполнения его требований.

В субъекте Российской Федерации должен быть создан коллегиальный орган - Координационный совет (далее – Совет) при высшем должностном лице субъекта Российской Федерации, либо его заместителе, курирующем инвестиционный рейтинг, экономику и промышленность в субъекте.

В состав Совета должны входить руководители органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, в том числе ответственные за развитие промышленности, руководители ключевых предприятий и бизнес-структур, руководители региональных объединений работодателей, а также бизнес-объединений, в том числе региональной торгово-промышленной палаты, представитель регионального Совета Союза «Ворлдскиллс Россия» и руководитель регионального координационного центра «Ворлдскиллс Россия», руководители ключевых образовательных организаций СПО и ВО, координатор, отвечающий за межведомственное взаимодействие в сфере подготовки кадров.

Совет может быть сформирован на базе действующего в субъекте Российской Федерации коллегиального органа (например, Совет по улучшению инвестиционного климата) с привлечением соответствующих участников и дополнением состава функций.

Совет должен выполнять следующие функции:

- Организация разработки и последующего утверждения региональной стратегии кадрового обеспечения, программ, концепций, стратегий, направленных на развитие кадрового потенциала субъекта Российской Федерации.
- Контроль деятельности координатора, отвечающего за межведомственное взаимодействие в сфере подготовки кадров.
- Подготовка предложений по распределению финансовых средств на реализацию программ и мероприятий подготовки кадров для последующего их утверждения в установленном в субъекте Российской Федерации порядке.



- Принятие решений по межведомственным и спорным вопросам, которые не были решены на уровне координатора.

- Оценка эффективности системы кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации, в том числе оценка эффективности вложенных денежных средств из регионального бюджета в систему образования на основании оценки качества подготовки кадров. В качестве критериев оценки должны выступать результаты участия в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

*Региональные практики:* Белгородская область: Совет по кадровой политике при Губернаторе области. Пример документов на сайте: Состав Совета по кадровой политике при Губернаторе области, Положение о Совете по кадровой политике при Губернаторе области, Экспертная группа по подбору и расстановке кадров при Совете по кадровой политике при Губернаторе области, План работы Совета по кадровой политике, Решения Совета по кадровой политике при Губернаторе области.

### *Положение 3. Наличие координатора.*

В регионе должен быть определен субъект, ответственный за межведомственное взаимодействие по вопросам подготовки кадров, обеспечивающий вовлечение всех основных участников в процесс подготовки кадров как со стороны заказчиков, так и со стороны исполнителей (РОИВ, предприятий-работодателей, объединений работодателей, бизнес-объединений, образовательных организаций, региональных центров компетенций «Ворлдскиллс Россия» и т.д.), а также оперативную координацию процесса взаимодействия между ними.

Координатором может выступать региональный институт развития, объединение работодателей, региональная торгово-промышленная палата, ведомство РОИВ, находящееся в подчинении главы региона, или другая организация, полномочия которой определены Координационным советом и главой региона.

#### Основные функции координатора:

- Организация и формирование консолидированного заказа на подготовку кадров региональной системе образования.
- Организация взаимодействия социальных партнеров при реализации практико-ориентированного, в том числе практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.
- Курирование вопросов независимой оценки качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации.
- Организация аудита материально-технической базы учебных площадок предприятий, участвующих в практическом обучении студентов.
- Организация аудита учебных площадок образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО (соответствие материально-технической базы современным требованиям).
- Координация консолидированного заказа работодателей (сбор данных о потребностях в кадрах, проведение совместных совещаний и формирование итогового заказа).
- Организация мониторинга обучения студентов и трудоустройства выпускников образовательных организаций, при необходимости координация процесса трудоустройства.



- Мониторинг процесса подготовки кадров в регионе, подготовка аналитических отчетов о развитии системы образования в регионе и качестве подготовки кадров.

*Региональные практики:*

Координатор - Торгово-промышленная палата региона (кейс Пермского края [http://permtpp.ru/projects/podgotovka\\_kadrov/](http://permtpp.ru/projects/podgotovka_kadrov/))

Координатор - Департамент внутренней и кадровой политики в подчинении Губернатора [кейс Белгородской области [http://asi.ru/upload/0b6/Best\\_practices\\_NSPK.pdf](http://asi.ru/upload/0b6/Best_practices_NSPK.pdf) , стр. 49-53]

[Также лучшие практики регионов представлены в Методических рекомендациях по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [http://asi.ru/upload/0b6/Method\\_dual\\_education\\_full.pdf](http://asi.ru/upload/0b6/Method_dual_education_full.pdf) стр. 33-72]

#### *Положение 4. Принятие нормативно-правовых актов.*

Разработка и утверждение на уровне субъекта Российской Федерации соответствующей нормативно-правовой базы документов, обеспечивающих внедрение Стандарта.

В субъекте Российской Федерации должен быть определен и утвержден типовой состав нормативно-правовых документов, в том числе в разрезе следующих направлений:

- Документы, обеспечивающие реализацию мероприятий WorldSkills в субъекте Российской Федерации (Договор об ассоциированном членстве с Союзом «Ворлдскиллс Россия» и т.д.).

- Документы, обеспечивающие реализацию практико-ориентированной (дуальной) модели обучения в субъекте Российской Федерации (Постановление «О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов», Постановление «Об утверждении типовых форм соглашений и договоров», Постановление «Об утверждении типового положения о наставничестве» и т.д.).

- Документы, обеспечивающие мониторинг оценки качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации (Постановление Правительства субъекта Российской Федерации «Об оценке результативности деятельности профессиональных образовательных организаций» и т.д.).

- Документы об участниках проекта в субъекте Российской Федерации и утвержденные соглашения о взаимодействии между ними.

*Региональные практики:* Региональная нормативно-правовая база дуального обучения в Белгородской области [[http://www.irkp31.ru/dual/actual/regionalnye\\_dokumenty.php](http://www.irkp31.ru/dual/actual/regionalnye_dokumenty.php)]

Лучшие практики региональной нормативно-правовой базы практико-ориентированной (дуальной) модели обучения представлены в Методических рекомендациях по реализации дуальной модели высококвалифицированных кадров [[http://asi.ru/upload/0b6/Method\\_dualeducation\\_full.pdf](http://asi.ru/upload/0b6/Method_dualeducation_full.pdf)]

Полный перечень нормативно-правовых актов Белгородской области стр. 49- 52

Перечень нормативно-правовых актов Пермского края стр. 37

Перечень нормативно-правовых актов Тамбовской области стр. 61-62

Перечень нормативно-правовых актов Республики Татарстан стр. 71-72]

## **2.2. Реализация ключевых элементов**

### *Положение 5. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям*

В субъекте Российской Федерации должен осуществляться прогноз потребностей регионального рынка труда в кадровых ресурсах.

Прогноз потребности в кадровых ресурсах на перспективу до 7 лет осуществляется для проектирования развития региональной системы образования и профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций по востребованным и перспективным профессиям.

Прогноз потребности в кадровых ресурсах на перспективу 3-5 лет осуществляется для формирования государственного заказа на подготовку кадров и контрольных цифр приема (далее – КЦП) для образовательных организаций СПО.

Прогноз потребности в кадровых ресурсах должен основываться на прогнозе социально-экономического развития региона и учитываться при формировании стратегии кадрового обеспечения.

При реализации положения стандарта предусматривается:

- Прогноз потребности в кадрах должен учитывать прогнозные макроэкономические тенденции регионального рынка труда: убыль и старение населения, миграционные процессы, численность предполагаемых к высвобождению работников, текущий и прогнозный уровень занятости и т.д.
- Прогноз потребности в кадрах должен основываться на данных от региональных работодателей о текущих и перспективных потребностях в кадрах. Данные могут формироваться как непосредственный заказ от работодателей или через их представителей (отраслевые советы работодателей и т.д.).
- В соответствии прогнозом потребности в кадрах должен формироваться государственный заказ на подготовку кадров с приоритетом ведущих и перспективных отраслей экономики, а также с учетом кластерного подхода при определении профилизации организаций среднего профессионального образования и высшего образования.
- При формировании государственного заказа на подготовку кадров должны быть предусмотрены механизмы балансировки (обеспечения соответствия) текущей и перспективной потребности предприятий и

экономики субъекта, контрольных цифр приема по соответствующим образовательным программам образовательных организаций.

- При формировании заказа на подготовку кадров необходимо предусматривать возможность резерва подготовки специалистов (до 30% дополнительных мест к заказу), что должно фиксироваться в договоре о сетевом взаимодействии (отбор на вакантные рабочие места по конкурсу и т.д.).

- Процедура формирования и исполнения государственного заказа должна быть прозрачной (обеспечена возможность отследить место обучения необходимых каждому предприятию специалистов). Госзаказ формируется в форме КЦП и утверждается распоряжением высшего должностного лица субъекта Российской Федерации.

- Государственный заказ на подготовку кадров должен быть доведен до образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО. Процесс обучения студентов и их трудоустройство должно отслеживаться, при необходимости должно происходить перераспределение выпускников и рабочих мест в зависимости от складывающихся условий (изменений потребностей в кадрах у работодателей, наличие не закончивших обучение в срок или отчисленных студентов).

#### *Региональные практики:*

- Республика Татарстан, Тамбовская область - Информационно-математическая модель мониторинга кадровых потребностей.

[[https://asi.ru/upload/iblock/411/BestPractice\\_all\\_%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BB%20%D0%A1%D0%BE%D1%87%D0%B8.pdf](https://asi.ru/upload/iblock/411/BestPractice_all_%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BB%20%D0%A1%D0%BE%D1%87%D0%B8.pdf)].

*Положение 6. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям.*

В субъекте Российской Федерации должна быть обеспечена профессиональная навигация учащихся общеобразовательных организаций через современные инструменты профессиональной ориентации и выстраивание системы дополнительного образования детей. Осуществляется за счет проведения мероприятий и обеспечения актуальной информацией детей о востребованных и перспективных профессиях, возможности практического обучения навыкам и компетенциям данных профессий на современной материально-технической базе и возможности закрепления и демонстрации полученных знаний и навыков в рамках региональных и национальных соревнований (олимпиады по технологиям, чемпионаты профессионального мастерства).

Данное положение реализуется с помощью следующих инструментов:

- Проведение региональных или участие в федеральных чемпионатах и олимпиадах по технологиям (Олимпиада НТИ, чемпионаты профессионального мастерства JuniorSkills).
- Разработка и реализация механизмов участия преподавателей образовательных организаций СПО в проведении урока «Технология» в общеобразовательных организациях.
- Создание и поддержка инновационной инфраструктуры и материально-технической базы дополнительного обучения детей, в частности региональные ресурсные центры, центры коллективного пользования для детей, центры молодежного инновационного творчества.

*Региональные практики:* Система чемпионатов JuniorSkills (Республика Татарстан, Новосибирская область, Красноярский край и др.), Проведение уроков «Технология» преподавателями образовательных организаций СПО (Новосибирская область, Республика Башкортостан).



*Положение 7. Реализация механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.*

В субъекте Российской Федерации должны быть созданы механизмы практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки и дополнительного профессионального образования по профессиям, соответствующим промышленной и инновационной стратегии развития субъекта Российской Федерации.

При внедрении практико-ориентированной (дуальной) модели обучения должно быть предусмотрено:

- Участие работодателей в разработке образовательных программ и требований к профессиональным и личным (в том числе общекультурным и общепрофессиональным) компетенциям студентов.
- Прохождение практической части обучения на рабочем месте на производстве.
- Закрепление работодателями наставников за обучающимися на производстве. Наличие корпоративных стимулов для наставников (материальное, нематериальное вознаграждение).
- Разработка и утверждение типовых нормативных документов, обеспечивающих внедрение практико-ориентированной (дуальной) модели обучения в субъекте Российской Федерации (в соответствии с Положением 4).

*Региональные практики:* Модель организации практико-ориентированной (дуальной) модели обучения Пермского края<sup>1</sup>, Белгородской области<sup>2</sup>, Тамбовской области<sup>3</sup>, Республики Татарстан<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 33-37]

<sup>2</sup> Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 38 - 52], Сборник лучших практик развития квалификаций по материалам рабочей группы поддержки развития квалификаций и новых профессий Национального совета при президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям [стр. 49-53]

<sup>3</sup> Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 53-62]

<sup>4</sup> Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 63-72]

*Положение 8. Подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств.*

В субъекте Российской Федерации должны быть внедрены эффективные механизмы повышения качества инженерного образования и выстраивания эффективного взаимодействия работодатель- образовательная организация высшего образования по соответствующим специальностям.

Возможными механизмами могут выступать:

- Базовые кафедры инженерных вузов (участие работодателей в разработке образовательных программ, в учебных практиках и дипломных проектах студентов, договоренность о материально-техническом обеспечении учебного процесса).
- Включение в наблюдательные советы инженерных вузов представителей якорных высокотехнологичных работодателей, профильных профессиональных образовательных организаций.
- Сетевые образовательные программы (совместные программы образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, предприятий, технопарков и иных элементов инновационной инфраструктуры Субъекта Российской Федерации).

*Региональные практики:*

- АП КИТ - практики по подготовке инженерных кадров в рамках ВО: направлена на разработку и внедрение в образовательных организациях ВО образовательных программ, соответствующих современным требованиям работодателей в сфере ИКТ, в рамках внедрения нового (третьего) поколения образовательных стандартов (ФГОС).
- Практика проведения практико-ориентированных экзаменов в программах бакалавриата по методике WorldSkills.
- Практико-ориентированная подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств на базе Университета ИТМО – сокращение адаптационного периода молодого специалиста (студента или выпускника образовательной организации ВО) на предприятии к самостоятельному решению комплексных задач по созданию нового высокотехнологичного продукта с 5 лет до 6 месяцев.  
[[http://asi.ru/upload/0b6/Best\\_practices\\_NSPK.pdf](http://asi.ru/upload/0b6/Best_practices_NSPK.pdf), стр. 22]

○ Республика Татарстан: научно-образовательные кластеры – одна из форм сетевого взаимодействия. В рамках кластера под руководством образовательных организаций ВО разрабатываются сквозные образовательные программы и реализуются все уровни профессионального образования (СПО- ВО) [<https://edu.tatar.ru/clusters>].

*Положение 9. Реализация механизмов подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров.*

Организация и реализация специализированной подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров, включая мастеров производственного обучения и наставников на производстве.

Механизмы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров должны предусматривать:

- Программы повышения квалификации педагогических кадров (работники ВО, СПО и преподавателей урока технологии) в соответствии с современными образовательными технологиями.
- Обучение наставников и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций:
  - Подготовка мастеров производственного обучения, преподавателей СПО, ВО и учителей уроков «Технологии» на площадках работодателей (производственная стажировка).
  - Подготовка наставников на площадках профессиональных образовательных организаций (педагогическая стажировка).

Мастера производственного обучения и наставники от предприятий должны владеть соответствующей методикой оценивания и могут быть сертифицированы Союзом «Ворлдскиллс Россия» по стандартам по профессиям, по которым проводятся региональные чемпионаты «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в субъекте Российской Федерации.

*Положение 10. Реализация независимой оценки качества подготовки кадров.*

Оценка качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации должна осуществляться на основе независимых и прозрачных механизмов оценки. При реализации независимой оценки качества подготовки кадров необходимо учитывать, что подготовка кадров должна осуществляться в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями.

Механизмами независимой оценки качества подготовки кадров могут выступать:

- Для студентов СПО и ВО:
  - Проведение производственного экзамена с участием работодателя.
  - Государственная итоговая аттестация по образовательным программам СПО в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills.
  - Участие студентов образовательных организаций СПО и ВО в системе чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) на региональном уровне, уровне федерального округа и национальном уровне.
- Для молодых специалистов:
  - Специализированные структуры по организации и проведению оценки качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации.
  - Корпоративные (отраслевые) чемпионаты по стандартам WorldSkills (для молодых рабочих и учащихся образовательных организаций в рамках действующих производств в возрасте от 17 до 28 лет).
  - WorldSkills Hi-Tech – чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills (для молодых специалистов в возрасте 18–28 лет).

*Региональные практики:*

- Центры оценки и сертификации квалификаций в Тамбовской области, региональное агентство развития квалификаций, центры оценки квалификаций Белгородской области [<http://rark31.ru/ocenka-kvalifikacij>].
- Общественный совет по проведению независимой оценки качества образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области, находящихся в ведении министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области [<http://www.mintrud.nso.ru/page/2005>].

*Положение 11. Реализация механизмов мониторинга трудоустройства выпускников.*

В субъекте Российской Федерации должен осуществляться мониторинг трудоустройства выпускников образовательных организаций и отслеживание их карьерного трека. На основе мониторинга трудоустройства выпускников, их движения по профессиональной и карьерной лестнице проводится оценка эффективности системы подготовки кадров (на основе сопоставления спроса и предложения, фактической структуры и требований регионального рынка труда) и определение направлений ее совершенствования.

Мониторинг трудоустройства выпускников осуществляется образовательными организациями при участии координатора, отвечающего за межведомственное взаимодействие в сфере подготовки кадров, за счет формирования и ведения банка данных выпускников (путем заполнения анкет, составления резюме, создания и периодического обновления электронной базы данных).

В качестве дополнительного механизма мониторинга трудоустройства может реализовываться отслеживание результатов участия студентов и молодых специалистов в системе чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), данные по которым формируются в системе поддержки чемпионатов WorldSkills - Competition Information System (CIS). Отслеживание результатов участия в:

- чемпионатах JuniorSkills (для школьников: детей в возрасте 10-17 лет).
- чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (для студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте 16 - 22 лет).
- чемпионатах WorldSkills Hi-Tech (для молодых рабочих в возрасте 18 -28 лет).

### **2.3. Информационное и материально-техническое обеспечение**

*Положение 12. Обеспечение качественной материально-технической и методической базой для реализации образовательного процесса.*

В субъекте Российской Федерации должно быть осуществлено обеспечение образовательного процесса современной учебно-методической базой, а также обеспечение доступа учащихся и преподавателей к высокотехнологичному современному оборудованию на любой из доступных площадок (профессиональная образовательная организация, предприятие, специализированный центр компетенций, ресурсный центр, многофункциональный центр прикладных квалификаций, межрегиональный центр компетенций и т.д.).

Должен проводиться периодический аудит существующей в субъекте Российской Федерации материально-технической базы обеспечения образовательного процесса.

Возможные варианты обеспечения образовательного процесса материально-технической базой:

- Учебные лаборатории, межрегиональные, региональные центры компетенций, созданные совместно с ключевыми промышленными предприятиями.
- Оборудованные площадки на производственных участках промышленных предприятий (принимающих участие в практико-ориентированной (дуальной) модели обучения).
- Ресурсные центры.

*Пример лучших практик:* Модели подготовки кадров ПАО «Научно-производственное объединение «Сатурн»<sup>5</sup>, АО «Информационные спутниковые системы» имени академика М. Ф. Решетнёва» и АО «Красмаш»<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 92 - 100]

<sup>6</sup> Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 73 - 84]



*Положение 13. Обеспечение информационной прозрачности региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста.*

В субъекте Российской Федерации должен быть обеспечен свободный и удобный доступ заинтересованных лиц к основной информации о внедрении региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста (в виде документов, информационных сообщений и т.д.). Информация должна находиться в открытом доступе (информационные площадки) или предполагать возможность ее оперативного предоставления заинтересованным лицам по соответствующему запросу.

В состав информации о региональной модели кадрового обеспечения включается:

- Стратегия кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации.
- Информация о деятельности координационного совета, координатора процесса (приказы и положения, планы и протоколы т.д.).
- Утвержденные на уровне субъекта Российской Федерации нормативно-правовые документы, обеспечивающие внедрение Стандарта (в соответствии с Положением 4).
- Прогноз потребностей регионального рынка труда по перспективным и востребованным профессиям, контрольные цифры приема.
- Информация о реализации профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций и выстраивании системы дополнительного образования детей (информация о мероприятиях, о действующих центрах молодежного инновационного творчества и т.д.).
- Информация о реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения (перечень участвующих работодателей и образовательных организаций и т.д.).
- Информация о подготовке инженерных кадров для высокотехнологичных производств (сетевые образовательные программы, перечень базовых кафедр инженерных вузов и т.д.).
- Информация о реализации независимой оценки качества подготовки кадров (информация о Чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) и их результатах, рейтинги СПО и ВО и т.д.).

*Пример лучших практик:*

Пермский край: информационный ресурс Торгово-промышленной палаты региона. Описание хода реализации проектов  
([http://permtpp.ru/projects/podgotovka\\_kadrov](http://permtpp.ru/projects/podgotovka_kadrov)).

Белгородская область: информация о реализации практико-ориентированной (дуальной) модели обучения  
([http://www.irkp31.ru/dual/xp\\_dual](http://www.irkp31.ru/dual/xp_dual))

### 3. Механизмы внедрения и оценки исполнения требований Стандарта

Механизм внедрения Стандарта и оценки исполнения его требований базируется на принципах оперативного мониторинга хода внедрения Стандарта, конструктивного диалога бизнеса и власти, объективности оценки и качества внедрения с возможностью последующего сопоставления субъектов Российской Федерации по параметрам эффективности региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста.

По результатам пилотного внедрения Стандарта будет определена необходимость его корректировки и дополнения, будут разработаны и утверждены критерии результативности внедрения положений Стандарта, а также будут обобщены лучшие региональные практики внедрения его требований с целью обеспечения последующего тиражирования Стандарта на все субъекты Российской Федерации.

Для апробации Стандарта в пилотных регионах будут разработаны дорожные карты по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста (далее – Дорожная карта). Регистрация хода исполнения мероприятий Дорожной карты будет осуществляться **общественным представителем Агентства** посредством фиксации статуса реализации мероприятий (чек-лист исполнения мероприятий дорожной карты) в информационной системе Агентства.

Контроль результативности внедрения Стандарта осуществляется **региональной экспертной группой**, в состав которой включаются:

- региональные предприятия-работодатели, общественные и предпринимательские объединения региона, участвующие во внедрении Стандарта;
- региональный представитель Союза «Ворлдскиллс Россия».

По результатам пилотного внедрения Стандарта возможна оценка эффективности региональной системы подготовки кадров, которая отражает качество достигнутых результатов внедрения Стандарта. Возможный механизм и перечень показателей оценки эффективности региональной системы подготовки кадров представлены в Приложении 2 к Стандарту и могут быть скорректированы и уточнены по результатам пилотного внедрения Стандарта.