



Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста

Оглавление

Термины и сокращения	3
Введение	4
Основные положения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста.....	5
Создание условий.....	5
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.	7
Положение 3. Наличие координатора.....	9
Положение 4. Принятие нормативно-правовых актов.....	10
Реализация ключевых элементов.....	11
Положение 5. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям.....	11
Положение 6. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям.	13
Положение 7. Реализация механизмов практико-ориентированного (дуального) образования.....	14
Положение 8. Подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств.	15
Положение 9. Реализация механизмов подготовки и переподготовки педагогических кадров.	16
Положение 10. Реализация независимой оценки качества подготовки кадров.	17
Положение 11. Реализация механизмов мониторинга трудоустройства выпускников.....	18
Информационное и материально-техническое обеспечение.....	19
Положение 12. Обеспечение качественной материально-технической и методической базой для реализации образовательного процесса.	19
Положение 13. Обеспечение информационной прозрачности региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста.....	20
Механизмы внедрения и оценки исполнения требований Стандарта.....	21

Термины и сокращения

В настоящем документе используются следующие термины и сокращения:

- 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** - Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия»
- «Ворлдскиллс Россия»**
- СПО** - Среднее профессиональное образование
- Стандарт** - Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста

Введение

Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста (далее – Стандарт) разработан 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 дуального обучения и системы мониторинга качества подготовки кадров».

Стандарт разработан 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, профессиональными организациями, партнерствами и работодателями в качестве руководства для реализации проектов по внедрению модели кадрового обеспечения промышленного роста в регионе.

В основе Стандарта лежат положения, сгруппированные по следующим направлениям:

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

Основные положения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста

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 учреждения среднего профессионального образования, высшего образования и дополнительного профессионального образования, 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 профессиональных 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 по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills.

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, колледжей, 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 дуального образования.
- 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 учебных заведений системы среднего профессионального образования (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/)

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

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 дуального образования 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 образования в Белгородской области
[http://www.irkp31.ru/dual/actual/regionalnye_dokumenty.php]

Лучшие практики региональной нормативно-правовой базы дуального образования представлены в Методических рекомендациях по реализации дуальной модели
[http://asi.ru/upload/0b6/Metod_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]

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 школ по востребованным и перспективным потребностям.

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 учреждений среднего профессионального образования.

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 учреждений.

- 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 учебных заведений. 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].

Положение 6. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям.

В субъекте Российской Федерации должна быть обеспечена профессиональная навигация учащихся средней школы 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 школах.
- 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 учреждений среднего профессионального образования (Новосибирская область, Республика Башкортостан).

Положение 7. Реализация механизмов практико-ориентированного (дуального) образования.

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

При внедрении практико-ориентированного (дуального) образования должно быть предусмотрено:

- Участие работодателей в разработке образовательных программ и требований к профессиональным и личным 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 реализацию дуального образования в субъекте Российской Федерации (в соответствии с Положением 4).

Региональные практики: Модель организации дуального образования Пермского края¹, Белгородской области², Тамбовской области³, Республики Татарстан⁴.

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

² 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]

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

⁴ 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-вуз 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 колледжей.
- Сетевые образовательные программы (совместные программы вузов, колледжей, 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 вузах 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 вуза) 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, стр. 22]
- Республика Татарстан: научно- образовательные кластеры – одна из форм сетевого взаимодействия. В рамках кластера под руководством вузов разрабатываются сквозные образовательные программы и реализуются все уровни профессионального образования (СПО-НПО-ВО) [<https://edu.tatar.ru/clusters>].

Положение 9. Реализация механизмов подготовки и переподготовки педагогических кадров.

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

Механизмы подготовки и переподготовки 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 колледжей:
 - Подготовка мастеров производственного обучения, преподавателей СПО, ВО и учителей уроков «Технологии» на площадках работодателей (производственная стажировка).
 - Подготовка наставников на площадках организаций среднего профессионального образования (педагогическая стажировка).

Мастера производственного обучения и наставники от предприятий должны владеть соответствующей методикой оценивания и могут быть сертифицированы Союзом «Ворлдскиллс Россия» в части профессий, по которым проводятся региональные чемпионаты профессионального мастерства по стандартам WorldSkills 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.

В качестве механизмов независимой оценки качества подготовки кадров могут выступать:

- Для студентов СПО и ВО:
 - Проведение производственного экзамена с участием работодателя.
 - Государственная итоговая аттестация в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills.
 - Участие студентов колледжей и вузов 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 учебных учреждений 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», 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 профессионального мастерства по стандартам WorldSkills (для студентов колледжей и вузов в возрасте 16 - 22 лет).
- чемпионатах WorldSkills Hi-Tech (для молодых рабочих в возрасте 18 -28 лет).

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 (колледж, предприятие, специализированный центр компетенций, ресурсный центр, многофункциональный центр компетенций, 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 дуальном обучении).
- Ресурсные центры.

Региональные практики: Модели подготовки кадров ПАО «Научно-производственное объединение «Сатурн»⁵, АО «Информационные спутниковые системы» имени академика М. Ф. Решетнёва» и АО «Красмаш»⁶.

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

⁶ 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 средней школы и выстраивании системы дополнительного образования детей (информация о мероприятиях, о действующих центрах молодежного инновационного творчества и т.д.).
- Информация о реализации механизмов практико-ориентированного (дуального) образования (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 профессионального мастерства по стандартам WorldSkills и их результатах, рейтинги СПО и ВО и т.д.).

Региональные практики:

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

Белгородская область: информация о реализации дуального образования [http://www.irkp31.ru/dual/xp_dual]

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.