

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова»

Описание модели

непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций для уровня профессиональной образовательной организации

Ярославль 2017 г.

Оглавление

Термины и определения	4
1 Область применения модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	7
1.1 Актуальность разработки модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	7
1.2 Стороны, заинтересованные в развитии непрерывного образования педагогических работников системы СПО и применении модели на уровне субъекта РФ	11
1.3 Цель и задачи разработки и внедрения модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	12
2 Описание структуры модели.....	14
2.1 Общая концепция НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	14
2.2 Модель НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне образовательной организации	18
2.3 Цикл управления непрерывным образованием педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне образовательной организации	25
3 Описание процессов взаимодействия участников (в том числе международных) реализации модели, в т.ч. в части формального, неформального и информального образования, формирования и контроля индивидуальных образовательных траекторий	28
3.1 Участники модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне образовательной организации и взаимодействие между ними ..	32
4 Описание требований к участникам реализации модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных	

команд профессиональных образовательных организаций, а также описание условий, необходимых для реализации непрерывного образования	35
5 Описание условий непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций (кадровые, административные, материально-технические и инфраструктурные, методические, нормативные)	46
5.1 Кадровые условия НО педагогических работников системы СПО на уровне образовательной организации.....	47
5.2 Административные условия НО педагогических работников системы СПО на уровне образовательной организации	48
5.3 Материально-технические условия НО педагогических работников системы СПО.....	49
5.4 Инфраструктурные условия НО педагогических работников системы СПО	50
5.5 Методические условия НО педагогических работников системы СПО.....	51
5.6 Нормативные условия НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	54
6 Критерии и показатели функционирования модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций	55
Приложение А Условия, необходимые для реализации непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне образовательной организации.....	58
Приложение Б Перечень нормативных и правовых актов НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	86
Приложение В Таблица критериев и показателей функционирования модели НО педагогических работников системы СПО	90

Термины и определения

При формировании описания моделей непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций применяются следующие термины с соответствующими определениями:

– *базовые компетенции* – компетенции, позволяющие успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов деятельности и личной реализации (общение на родном и иностранных языках; математическая, компьютерная, общенаучная и технологическая грамотность; освоение навыков обучения; социальные и гражданские компетенции; чувство новаторства и предпринимательства; способность выражать себя в культурной сфере)¹;

– *инновационно-проектная технология* – технология активного обучения в процессе коллективного решения сложных слабоструктурированных задач с опорой на методы погружения и групповой динамики;

– *информальное (спонтанное) образование* – индивидуальная познавательная деятельность граждан, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер;

– *качество образования (результаты обучения)* – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная

¹ Согласно Рекомендациям Совета Европы от 18 декабря 2006 года (2006/962/ЕС)

деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы;

– *компетентность* – доказанная способность применения знаний и/или навыков и при необходимости продемонстрированные личные качества в заданной предметной области;

– *компетенция* - способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности и реализации личности;

– *надпрофессиональные компетенции* – это компетенции, отражающие набор личных качеств, внутренних установок, предрасположенностей, мотивов и ценностей, имеющихся у личности, формирующие ее внутреннюю структуру самоорганизации действий;

– *непрерывное образование* – реализация права на образование в течение всей жизни, в соответствии с потребностями личности, независимо от уровня подготовки, особенностей развития, способностей и интересов человека;

– *неформальное образование* – обучение (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т.д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций;

– *профессиональные компетенции* – компетенции, позволяющие успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решения задач профессиональной деятельности (профессиональные компетенции описаны в ФГОС высшего/среднего профессионального образования);

– *формальное образование* – это образование, направленное на получение/изменение образовательного уровня, квалификации или отдельных компетенций, подтвержденное соответствующими документами об образовании и/или квалификации в организациях, осуществляющих образовательную

деятельность, согласно определенным образовательным программам с установленными сроками обучения и формами аттестации.

Используемые обозначения и сокращения:

- ЗС – заинтересованные стороны;
- ИФО – информальное образование;
- НО – непрерывное образование;
- НОК – независимая оценка квалификаций;
- НФО – неформальное образование;
- ПА и ОО – профессиональные ассоциации и общественные организации;
- ПОО – профессиональные образовательные организации;
- ПП и ПК – профессиональная переподготовка и повышение квалификации;
- ПС – профессиональный стандарт;
- РФ – Российская Федерация;
- СМИ – средства массовой информации;
- СПО – среднее профессиональное образование;
- ФО – формальное образование;
- CQAF – Common Quality Assurance Framework – Европейская рамка качества.

1 Область применения модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО

Область применения модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО определяется исходя из учета следующих факторов:

- актуальностью организационно-педагогического обеспечения модернизации непрерывного образования педагогических работников ПОО в виде моделей и механизмов непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО,
- наличием заинтересованных в развитии непрерывного образования педагогических работников системы СПО сторон и
- наличием потенциального ресурса для внедрения модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО - проектных команд профессиональных образовательных организаций, интересам опережающего развития компетенций которых соответствуют цели и задачи разработки данной модели.

1.1 Актуальность разработки модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО

Актуальность разработки модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО основана на следующих основных положениях.

1. Повышению ответственности системы среднего профессионального образования за обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики уделяется большое внимание на уровне

государства. Согласно Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497, Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, одобренной коллегией Минобрнауки России (протокол от 18 июля 2013 г. № Пк-5вн), Комплексу мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р), и Приоритетному проекту "Образование" по направлению "Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий" ("Рабочие кадры для передовых технологий"), утвержденному президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 25 октября 2016 г. № 9), обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики является актуальной задачей.

На федеральном уровне установлены индикаторы выполнения этой задачи. Такими индикаторами по состоянию на 2020 год являются: доля профессиональных образовательных организаций, в которых осуществляется подготовка кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования, в общем количестве профессиональных образовательных организаций – не менее 50%; доля руководителей и педагогических работников профессиональных образовательных организаций, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общем числе руководителей и педагогических работников профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям – не менее 70%. В качестве ожидаемого

результата приоритетного проекта "Образование" по направлению "Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий" ("Рабочие кадры для передовых технологий") заявлено, что в образовательных организациях, внедривших новые ФГОС СПО, все педагогические и руководящие работники прошли повышение квалификации по вопросам внедрения новых образовательных стандартов среднего профессионального образования.

2. С принятием в 2012 году Руководящих принципов ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения развитие непрерывного образования получило новый толчок. Появление потенциальной возможности официально признавать результаты неформального и даже информального образования, генерации которых способствовало быстрое развитие интернет-технологий, массовых открытых онлайн курсов и т.д., обусловило взрывной рост популярности непрерывного образования [7,9,10,19,32,35,36]. В Российской Федерации определенный вклад в это внес принятый в 2016 году Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» (№-238 от 03.07.2016) [42].

3. Для обеспечения подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий необходима широкомасштабная модернизация системы повышения квалификации педагогических работников профессиональных образовательных организаций [8,16,31]. Эффективное решение задачи модернизации среднего профессионального образования возможно через создание саморазвивающейся системы непрерывного образования педагогических работников профессиональных образовательных организаций на основе опережающего развития компетенций проектных команд.

Масштабный переход на новый уровень качества СПО опирается на формирование и опережающее развитие в педагогической среде проектных команд, которые, включаясь в процесс непрерывного образования, сами

становятся катализатором этого процесса в профессиональной образовательной организации и регионе в целом.

Таким образом, понятие «*проектная команда*» можно определить как группу активных и образованных не только в предметной области, но и в управленческой сфере (прежде всего, в области управления проектами) преподавателей и сотрудников ПОО, которые ставят перед собой цель саморазвития и вовлечения в процесс непрерывного образования своего окружения.

4. Под опережающим развитием компетенций проектных команд понимаем развитие их лидерских качеств, навыков управления и наставничества, а также организационно-методическую подготовку в области современных форм и методов обучения (освоение на практике инновационно-проектной технологии обучения, электронного обучения и дистанционных образовательных технологий и др.).

Новые требования к педагогическим работникам сферы среднего профессионального образования, в соответствии с которыми они должны не только обладать новым содержанием образования, но и выполнять функцию руководителя образовательного проекта могут быть сформулированы следующим образом:

- уметь проектировать образовательную среду,
- организовывать взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений в условиях быстрого изменения требований к квалификации работников новых отраслей,
- учитывать результаты неформального образования, опирающегося, в первую очередь, на открытые образовательные ресурсы.

На сегодняшний день развитие НО педагогических работников системы СПО происходит в значительной степени стихийно и спонтанно, в большинстве случаев – недостаточно быстро и полно. Причин тому достаточно много – от возрастного состава педагогических работников системы СПО с пониженной мотивацией к росту до относительно медленных темпов обновления системы образования по сравнению с промышленными и другими предприятиями.

Таким образом, эффективное решение задачи модернизации среднего профессионального образования нуждается в создании саморазвивающейся системы непрерывного образования педагогических работников профессиональных образовательных организаций. С целью запуска саморазвивающейся системы непрерывного образования необходимо обеспечить опережающее развитие компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций. Максимальный охват педагогических работников среднего профессионального образования возможен при наличии моделей и механизмов их непрерывного образования, в том числе с использованием открытых общедоступных электронных обучающих курсов, функционирующих постоянно и позволяющих повышать профессиональные компетенции без отрыва от работы и без ограничений по времени и месту жительства.

1.2 Стороны, заинтересованные в развитии непрерывного образования педагогических работников системы СПО и применении модели на уровне субъекта РФ

В развитии непрерывного образования педагогических работников СПО и применении модели на уровне субъекта РФ заинтересованными сторонами с соответствующими выгодами являются перечисленные в таблице 7 структуры.

Таблица 7 – Выгоды применения модели для разных ЗС

ЗС непрерывного образования	Выгода от применения модели НО педагогических работников системы СПО
Органы управления субъектом РФ	Формирование управляемого процесса НО педагогических работников системы СПО на уровне региона
Органы управления образованием	Возможность стратегического управления НО педагогических работников системы СПО

ЗС непрерывного образования	Выгода от применения модели НО педагогических работников системы СПО
ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Повышение качества СПО и соответствия его результатов запросам рынка
Крупные работодатели, в т.ч. международные	
Службы занятости	Согласование спроса и предложения рабочей силы
ПОО	Возможность стратегического и оперативного управления НО педагогических работников на уровне ПОО
Педагогические работники	Возможность планирования развития и признания компетенций (квалификаций)
Студенты и студенческие организации	Повышение удовлетворенности процессом и результатами обучения
СМИ, интернет-сообщества, в т.ч. международные	Облегчение понимания целей и эффектов НО педагогических работников системы СПО при освещении и актуализации требований заинтересованных сторон и получаемых результатов

Важно учитывать, что обеспечить удовлетворенность перечисленных заинтересованных сторон можно только за счет поддержания интереса главной движущей силы процесса внедрения модели - проектных команд, в интересах опережающего развития компетенций которых также должна работать эта модель.

1.3 Цель и задачи разработки и внедрения модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО

Целью разработки и внедрения модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных

организаций является обеспечение широкомасштабного и малозатратного запуска процесса модернизации профессионального образования, направленного на подготовку высококвалифицированных рабочих кадров и обеспечение соответствия квалификации выпускников среднего профессионального образования требованиям современной экономики.

Широкомасштабность и малозатратность модернизации профессионального образования может быть обеспечена через развитие и укрепление непрерывного образования педагогических работников системы СПО.

Удовлетворение потребности заинтересованных сторон в организационно-педагогическом обеспечении модернизации непрерывного образования педагогических работников СПО, опираясь на поддержку активного, продвинутого ядра педагогических работников и специалистов, которые фактически уже вовлечены в непрерывное образование, превращает цели разработки и внедрения комплекса моделей НО в совместно разделяемыми для этих заинтересованных сторон и потенциальных участников проектных команд.

Это является обоснованием актуальности дополнительной задачи проекта - целенаправленного развития компетенций педагогических работников как лидеров или активных участников проектных команд ПОО, которые сами обучаются и развиваются опережающим образом и вовлекают в непрерывное образование не только студентов, но и своих коллег.

Создание комплекса моделей НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО, в соответствии с которой выявляются узкие места и проблемы НО системы СПО на всех уровнях и прорабатывается создание и функционирование системы НО, обеспечит структурирование и дополнение реально существующего опыта.

В перспективе применение моделей НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных

команд ПОО обеспечит повышение эффективности народного хозяйства на основе расширяющейся практики НО педагогических работников системы СПО, затем – студентов и выпускников системы СПО и далее – персонала предприятий и т.д.

Таким образом, область применения модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне ПОО не ограничивается только самой образовательной организацией. Она должна применяться в комплексе с моделью непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ, а связующим элементом этого комплекса является подготовка потенциального ресурса и движущей силы внедрения модели и механизмов непрерывного образования – проектных команд ПОО. Поэтому в область применения следует включить наряду с организациями системы СПО также органы управления образованием (как субъектов, так и федеральные), провайдеров дополнительного профессионального образования, информационной поддержки непрерывного образования, педагогических работников ПОО.

2 Описание структуры модели

2.1 Общая концепция НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО

Будучи частью непрерывного образования взрослых, НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО означает весь комплекс процессов формального, неформального и информального образования, независимо от содержания, уровня и методов, включая практическое обучение. Благодаря НО педагогические работники системы СПО развивают свои способности,

обогащают свои знания, улучшают свою техническую и профессиональную квалификацию и изменяют свои взгляды и поведение в двойной перспективе всестороннего личного развития и участия в сбалансированном и независимом социальном, экономическом и культурном развитии.

Общая концепция НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО основана на универсальных принципах непрерывного образования взрослых, сформулированных в Рекомендациях ЮНЕСКО о развитии образования взрослых от 26 ноября 1976 года, которые дополнены принципами, актуальными для России, и в Руководящих принципах ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения.

Универсальные принципы непрерывного образования взрослых, соответствующие Рекомендации ЮНЕСКО о развитии образования взрослых и применяемые к НО педагогических работников системы СПО:

1. НО педагогических работников системы СПО содействует экономическому и социальному развитию общества в целом.

2. НО педагогических работников системы СПО функционирует с опорой на:

- потребности обучающегося;
- стремление всех людей развиваться в личном плане и в плане социальной деятельности.

3. НО педагогических работников системы СПО опирается на обучающегося, его интересы и профессиональный и личный опыт, а также возможность и способность выступать в процессе образования одновременно в качестве обучающегося и обучающего.

4. НО педагогических работников системы СПО учитывает конкретные условия труда и быта, а также личные качества обучающихся, а именно:

- возраст;
- семейное положение;

- социальное положение;
- профессиональное положение;
- среду;
- характер взаимосвязи этих факторов.

5. НО педагогических работников системы СПО учитывает факторы страны и общества:

- социальные;
- культурные;
- экономические;
- институционные.

6. НО педагогических работников системы СПО предполагает активное участие обучающегося, групп обучающихся, организаций на всех этапах процесса образования и в принятии решений на всех этапах процесса обучения:

- определение потребностей;
- планирование мероприятий по образованию взрослых с учетом изменения среды;
- разработку учебных планов;
- реализацию программ обучения;
- оценка программ обучения;
- учет результатов обучения.

Принципы НО педагогических работников системы СПО, актуальные для Российской Федерации 2010-х годов

1. Принцип применения всех форм образования: формального (ФО), неформального (НФО) и информального (ИФО).

2. Принцип признания результатов неформального (НФО) и информального (ИФО) обучения.

3. Принцип сочетания плана обучения и спонтанности обучения.

4. Принцип соответствия запросам и требованиям:

- времени и ситуации – как сегодняшней, так и будущей;

- партнеров: клиентов, поставщиков, руководства, коллег, сограждан;
 - личностного роста и развития.
5. Принцип свободного выбора формы обучения и механизмов:
- выбора, стимулирования и учета обучения и его результатов,
 - механизмов формирования, отслеживания и корректировки индивидуальных образовательных траекторий;
 - механизмов признания результатов обучения: внешнего, внутриорганизационного.

Руководящие принципы ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения

1. Гарантия равенства и открытости доступа к возможностям обучения. Каждый человек должен обладать правом на доступ и участие в любой форме обучения, отвечающего его потребностям, а также получать признание и оценку результатов такого обучения.

2. Содействие равенству значения результатов формального образования, обучения вне учебных заведений и неформального обучения. Навыки, накопленные человеком посредством обучения вне учебных заведений и неформальное обучение должны рассматриваться на равных основаниях с теми, которые были получены в рамках формального обучения.

3. Обеспечение центральной позиции человека в процессе признания, сертификации и аккредитации. Процесс признания, сертификации и аккредитации должен демонстрировать уважение и отражать потребности людей, их участие в этом процессе должно быть добровольным.

4. Улучшение гибкости и открытости формального образования и профессиональной подготовки. Системы образования и профессиональной подготовки должны учитывать различные формы обучения, принимая во внимание потребности и опыт обучаемых.

5. Содействие обеспечению качества всего процесса признания, сертификации и аккредитации. Важно, чтобы все критерии и процедуры

оценивания и подтверждения обучения вне учебных заведений и неформального обучения были актуальными, надежными, справедливыми и прозрачными.

6. Укрепление партнерских соглашений между всеми заинтересованными сторонами. Важно подчеркнуть тот факт, что ответственность ложится на всех участников, начиная от разработки и до внедрения и оценивания системы признания, сертификации и аккредитации.

2.2 Модель НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне образовательной организации

Процессный подход позволяет представить непрерывное образование как систему взаимосвязанных и взаимодействующих процессов, направленных на удовлетворение потребности СПО в непрерывном образовании педагогических работников. Для всей системы процессов и каждого процесса должна быть сформулирована цель, на которую направлена соответствующая деятельность, и установлены потребители, на удовлетворение потребностей которых направлен каждый конкретный процесс, основные их требования и возможная степень удовлетворения этих требований (ожидаемый результат процесса).

Схемы непрерывного образования педагогических работников СПО соответственно на основе формального, неформального и информального образования представлены на рисунках 3-5 [9].

Понятие «образовательная программа» в смысле Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ не применяется при неформальном и информальном образовании, поскольку процесс формирования компетенций в этом случае не лицензируется и не имеет нормативно-правовой регламентации, определенных требований к условиям его реализации и к ресурсам.

На уровне ПОО отдельные процессы неформального образования (например, тренинги или обмен опытом) могут управляться, если обучение

осуществляется по месту работы, но большинство неформальных процессов как и все процессы информального образования не управляются вообще. Организация лишь может влиять на них через создание условий и стимулов для педагогических работников и проектных команд на этапе формирования компетенций и через организацию внутренней и стимулирование внешней систем оценки квалификаций (компетенций) педагогических работников.

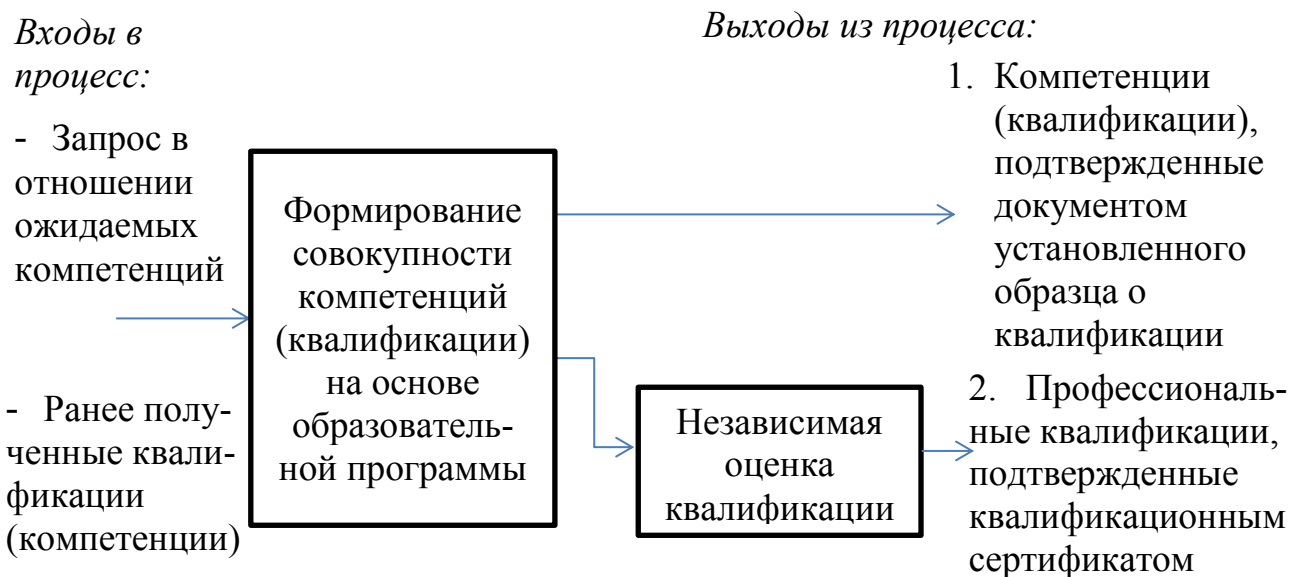


Рисунок 3 – Реализация процесса НО педагогических работников СПО на основе формального образования (дополнительного профессионального образования)

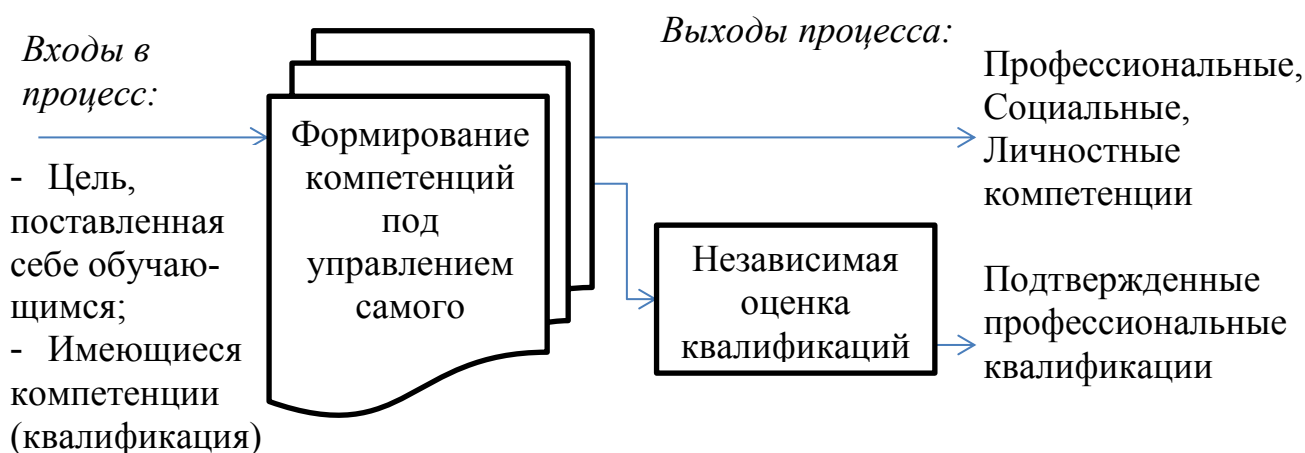


Рисунок 4 – Реализация процесса НО педагогических работников СПО на основе неформального образования

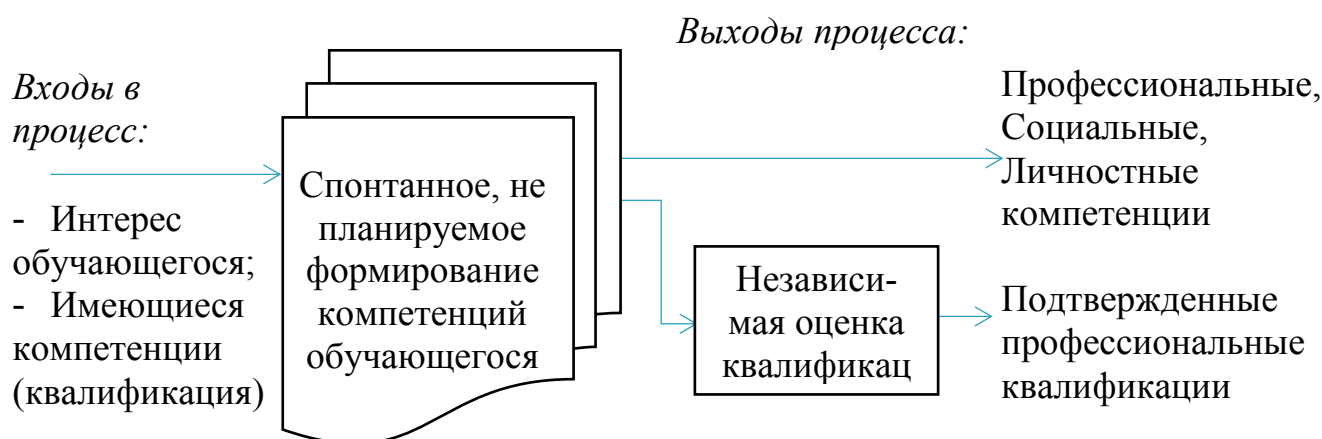


Рисунок 5 – Реализация процесса НО педагогических работников СПО на основе информального образования

В целом описать модель² (рисунок 6) можно следующим образом:

5. Образовательная организация получает «сверху» - например, от органов управления образованием субъекта РФ, хотя в отдельных случаях источник может быть и другой – цели в части необходимых квалификаций и компетенций работников. Эти цели, в свою очередь, обусловлены теми задачами, которые решают органы управления субъектом РФ.

6. Соединяя полученные целевые указания (этап 1) с потребностями и запросами других заинтересованных сторон (этап 2), руководство ПОО формирует свою стратегию в части непрерывного образования (НО) работников. Стратегия указывает в т.ч. основные принципы и правила различных форм обучения (формальное ФО, неформальное НфО и информальное ИфО) и признания результатов обучения в рамках именно этой ПОО.

² Стоит указать, что для промышленного предприятия работает та же схема. Это позволяет ПОО эффективно организовывать контакты с работодателями.

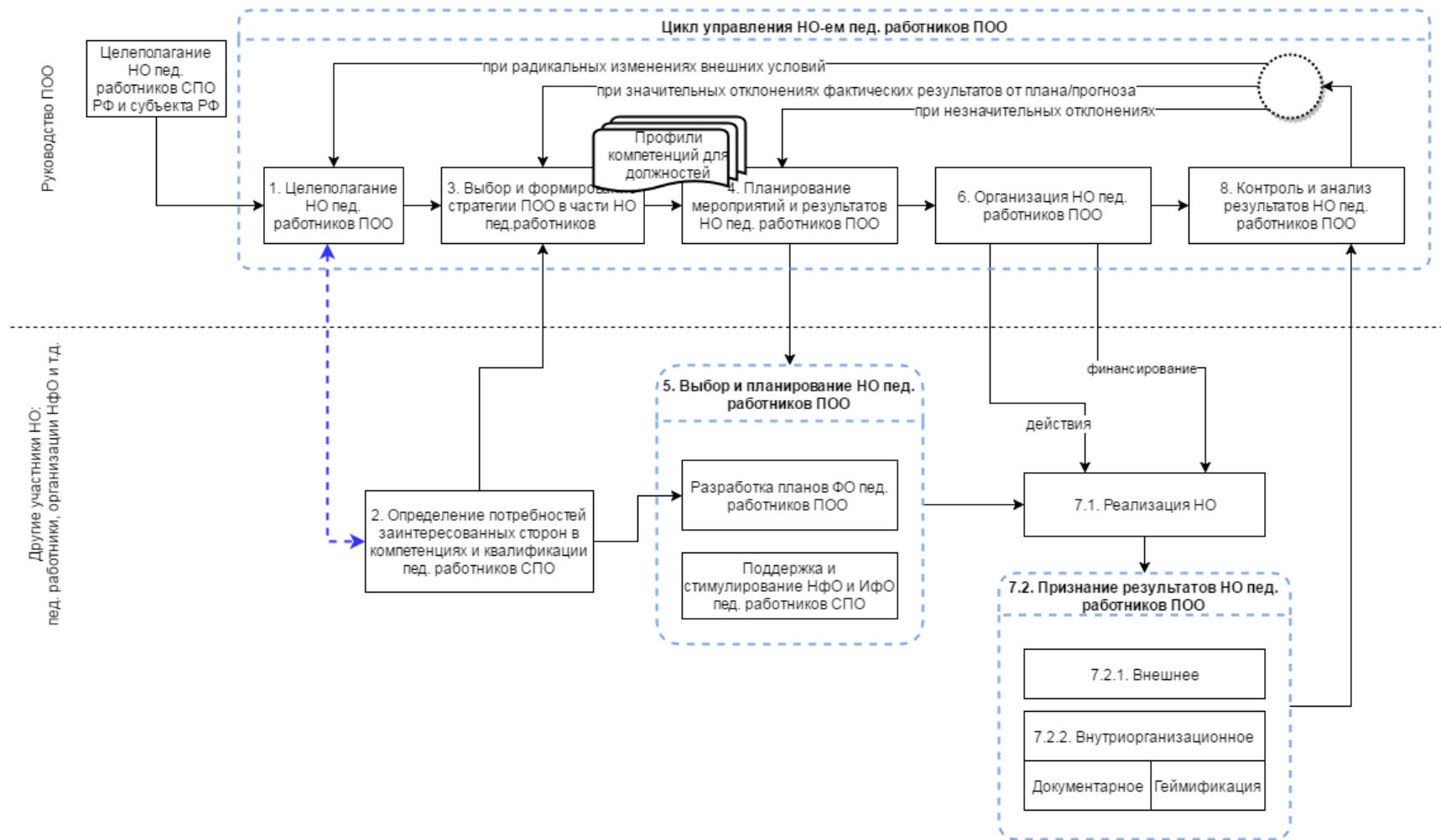


Рисунок 6 – Модель НО педагогических работников системы СПО

в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне образовательной организации

7. После этого для ПОО (этап 4) и для персонала (этап 5) проводится планирование мероприятий и результатов обучения. Для ПОО это происходит укрупненно – по отношению к коллективу в целом, а для персонала – детально, по отношению к каждому работнику. Планирование НО требует формирования *профилей компетенций* для каждого педагогического работника, которые включают не только профессиональные компетенции, но и базовые (с указанием уровня владения) и надпрофессиональные. Профиль компетенций может, а иногда - должен составляться в и для будущих должностей и позиций.

На следующем шаге реализуется собственно НО, причем ПОО предпринимает для этого запланированные и дополнительные действия и выделяет необходимое финансирование (этап 6). Персонал обучается (этап 7.1) и получает признание результатов обучения (внешнее, внутриорганизационное: документарное или геймификация, этап 7.2). Результаты фиксируются (этап 7.3) в т.ч. в паспортах компетенций. Паспорта компетенций педагогических работников являются основанием для ежегодного обновления их профилей, что должно быть предусмотрено законодательно.

8. Руководство ПОО контролирует ход НО и анализирует полученные результаты, после чего производится корректировка планов, стратегии и целей.

Таким образом, работодатель – в данном случае ПОО – сам посредством создания профилей компетенций сообщил работнику о своих требованиях, работник при возможной поддержке работодателя составил план своего обучения с целью приведения своей квалификации в соответствие с этими требованиями (профилями компетенций – актуальными и желаемыми), сам обучился (привел себя в соответствие с требованиями) и зафиксировал результат.

Фиксация результата (предположительно – в паспортах компетенций с внесением во всероссийскую базу) более выгодна успешному работнику, чем работодателю, и можно ожидать некоторого сопротивления работодателей. Однако это необходимо для стимулирования квалифицированных кадров и может быть полезно работодателю при рассмотрении конфликтных ситуаций

между ним и работником, а также и с различными контролирующими органами. В частном случае, когда непрерывное образование педагогических работников не управляется и не поддерживается со стороны ПОО, модель НО педагогического работника системы СПО приобретает вид, приведенный на рисунке 7, и функционирует следующим образом:

9. Специалист агрегирует внешние и внутренние запросы к своей квалификации (этап 1), сверяет их с профилем компетенций (актуальным или желаемым) и формирует цель своего обучения (этап 2). В отсутствие профиля компетенций специалист может ориентироваться на ПС, а также на описания квалификационных требований желаемых вакансий.

10. После этого он формирует стратегию своего НО и индивидуальную образовательную траекторию (этап 3).

11. Далее он планирует мероприятия и результаты НО сначала обобщенно (этап 4), потом детально (этап 5) с разделением на ФО, НфО и ИфО.

12. Затем НО реализуется (этап 7.1), при этом его ПОО может предпринимать помогающие обучению действия и выделять финансирование, но это необязательно (этап 6). НфО и ИфО предполагает признание результатов (этап 7.2). Полученные изменения компетенций фиксируются в паспорте компетенций, что является для педагогического работника системы СПО важным стимулом к НО (этап 7.3).

13. Педагогический работник системы СПО сам контролирует ход НО и анализирует полученные результаты, после чего производит корректировку планов, стратегии НО и индивидуальной образовательной траектории либо целей.

Таким образом, педагогический работник системы СПО, движимый желанием карьерного роста и улучшения финансового благосостояния или другими мотивами, сам составил план своего обучения с целью приведения своей квалификации в соответствие с этими требованиями (профилями компетенций – актуальных и желаемых), сам обучился (привел себя в соответствие с требованиями) и зафиксировал результат.

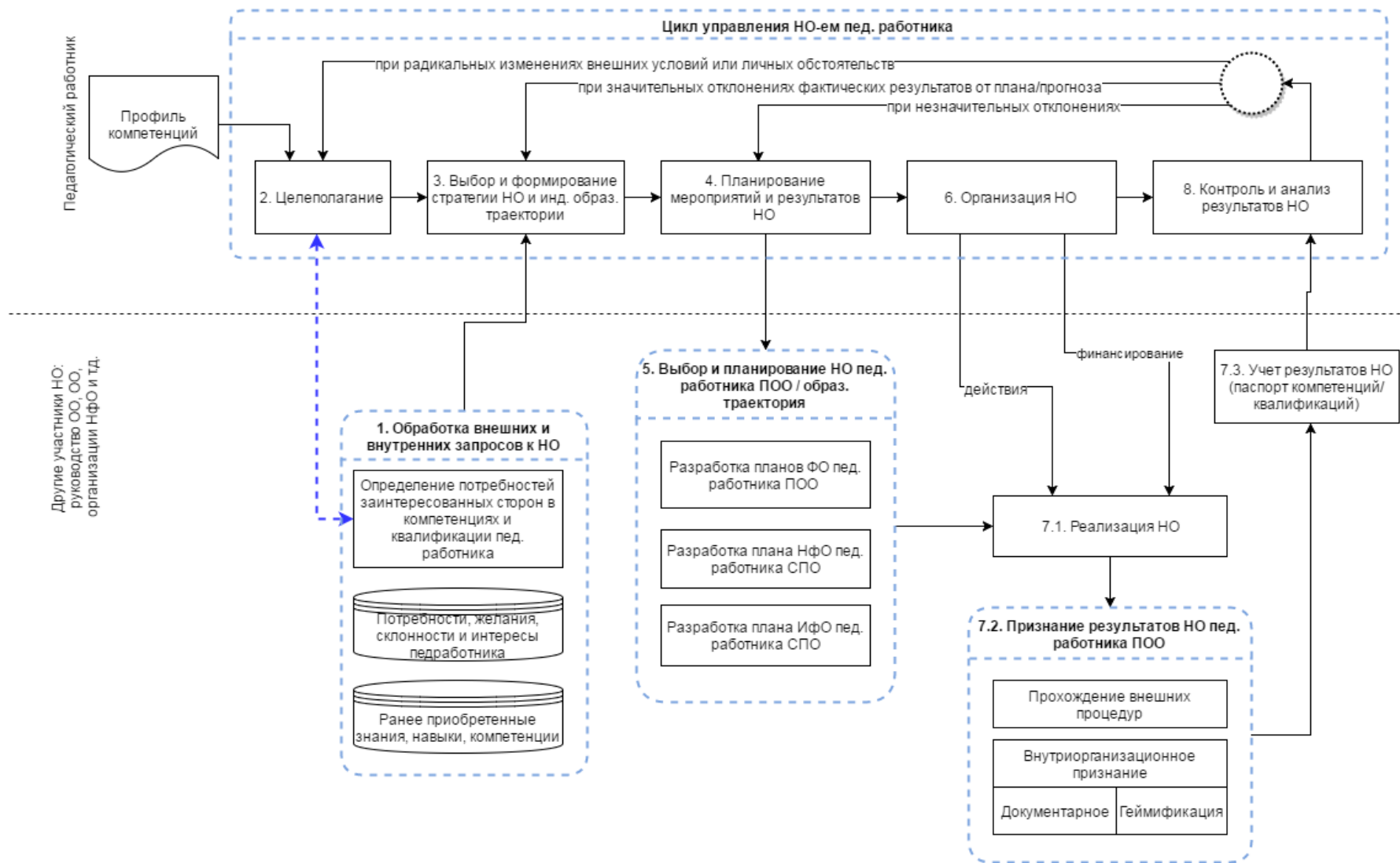


Рисунок 7 – Модель НО педагогического работника системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО

Массовое движение, в условиях быстрого технологического обновления, требует процессы непрерывного образования сделать видимыми, распространяемыми и поощряемыми. Паспорт компетенций – один из сильнейших инструментов поощрения НО и высоких квалификаций.

2.3 Цикл управления непрерывным образованием педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне образовательной организации

Цикл управления рассматривается как цикл Деминга (P-D-C-A) и является совокупностью процессов управления верхнего (логического) уровня [9,11]. Он является частью описанного выше перечня обязательных этапов НО педагогических работников системы СПО и включает в себя в общем случае:

14. Постановку целей (целеполагание) и планирование, которое во многих случаях целесообразно разделить на стратегическое и оперативное, реализуемое в бизнес-процессах (P);

15. Организацию исполнения планов (D);

16. Контроль хода исполнения плана (C);

17. Анализ исполнения плана после завершения определенных периодов или прохождения намеченных вех и формирование управленческого воздействия – корректировку планов, стратегии или целей (A);

Особенности циклов управления НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на различных уровнях рассмотрены ниже.

Характеристика отдельных этапов цикла управления НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне ПОО³

1. Постановка целей (целеполагание)

³ Сокращенно «НО педагогических работников ПОО».

В зависимости от цели развития НО педагогических работников СПО РФ и субъекта РФ (этап 0 модели НО, рисунок 6), а также от результатов этапа определения потребностей заинтересованных сторон в компетенциях и квалификациях педагогических работников СПО (этап 2) формируется цель НО педагогических работников ПОО (этап 1) с [предположительно] временным горизонтом 1-3 года.

2. Стратегическое планирование развития НО педагогических работников ПОО

В зависимости от цели развития НО педагогических работников ПОО (этап 1 модели НО, рисунок 6), а также потребностей заинтересованных сторон в компетенциях и квалификациях педагогических работников СПО (этап 2) формируется стратегический план развития НО педагогических работников ПОО, который должен соединять основные подходы к обучению и к признанию результатов обучения (таблица 8).

3. Оперативное планирование мер и мероприятий, предпринимаемых на уровне ПОО, должно включать в соответствии со структурой стратегии следующие разделы:

- Разработку профилей компетенций для педагогических работников СПО с учетом отраслевой и организационной специфики;
- Планирование обучения:
 - ФО: планирование, организация в части собственного обучения, контроль качества собственного обучения;
 - НФО: планирование, поддержка, меры по стимулированию;
 - ИФО: планирование в той степени, которая возможна по отношению к ИФО, меры по стимулированию.
- Планирование мероприятий по признанию результатов НФО и ИФО.

4. Организация реализации планов обучения и признания результатов.
5. Контроль хода исполнения плана.

Таблица 8 – Условные типовые стратегии НО педагогических работников ПОО⁴ в зависимости от преимущественного обучения и признания результатов НО

		Стратегия [преимущественная] обучения	
		Внутри организации	Вне организации
Стратегия [преимущественная] признания результатов обучения	Внутри организации – документарное признание	Стратегия НО внутри и силами организации, формы признания	Стратегия «Обучаемся вовне, признаем у себя документарно»
	Внутри организации - игровые инструменты, геймификация	рекомендуется соединять	Стратегия «Обучаемся вовне, признаем у себя по результатам применения обучения»
	Внешнее признание	Стратегия «учимся у себя, доказываем миру»	Стратегия «Обучение и признание извне к нам»

6. Анализ исполнения плана обучения и признания результатов после завершения определенных периодов или прохождения намеченных вех. Производится сравнительный и план-фактный анализ полученных результатов по отношению к плану с выявлением причин отклонений (не только в негативную, но и обязательно – в позитивную стороны), поиском резервов, выявлением факторов успеха.

7. Формирование управленческого воздействия и корректировку планов, стратегии или целей.

⁴ Названия стратегиям даны условно.

8. Учет хода и результатов НО педагогических работников ПОО. Рекомендуется Интернет-сбор информации с последующим отражением на сайте ПОО в профилях педагогических работников.

Цикл управления но ПОО СПО схематически изображен на рисунке 8.

3 Описание процессов взаимодействия участников (в том числе международных) реализации модели, в т.ч. в части формального, неформального и информального образования, формирования и контроля индивидуальных образовательных траекторий

При рассмотрении процесса непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на разных уровнях системы очевидно, что цели и владельцы процесса меняются при переходе с одного уровня на другой, меняется и структура заинтересованных сторон.

Для анализа в модели все процессы подразделяются на основные (связанные с получением ожидаемого результата, в нашем случае – непосредственно с процессом НО), процессы управления (в рамках которых формируются цели и задачи для основного процесса и его ресурсного обеспечения) и процессы поддержки (связанные с созданием условий и ресурсным обеспечением).

Эффективность образовательной деятельности определяется взаимосвязями между участниками реализации модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО, производителями и потребителями услуг; органами управления субъектом РФ, профессиональными ассоциациями и общественными организациями (ПА и ОО), крупными работодателями и другими социальными партнерами, в т.ч. международными.

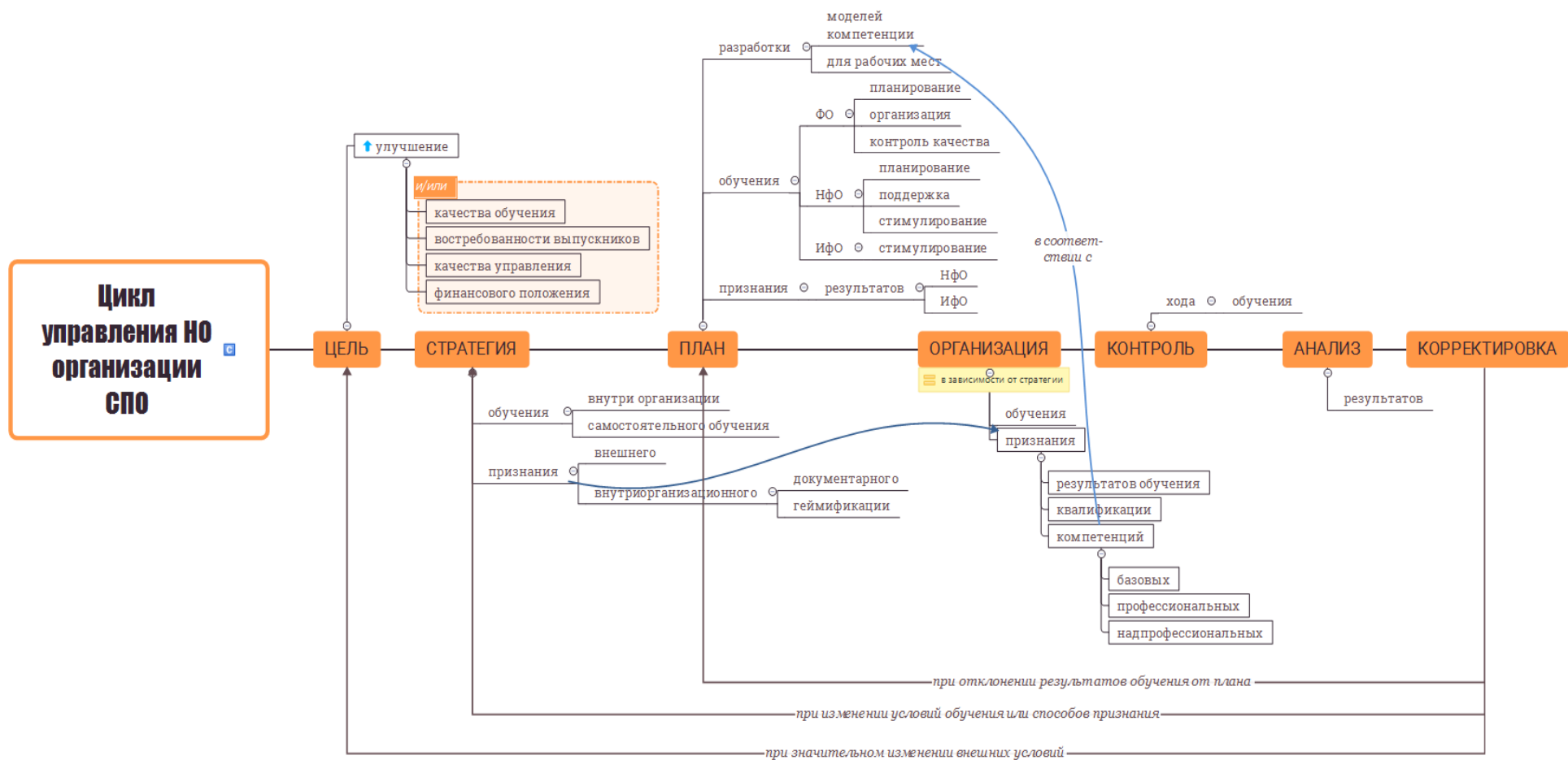


Рисунок 8 – Цикл управления НО педагогических работников системы СПО

в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО для организации СПО

В условиях модернизации образования, предусматривающих опережающее развитие среднего профессионального образования, создаются различные варианты образовательных линий, обеспечивающих реализацию образовательных программ различного уровня.

В системе образования создаются довольно эффективные профессиональные сети. Сетевое сотрудничество имеет следующие преимущества:

- уменьшение изолированности образовательных организаций;
- профессиональное развитие педагогических работников через сотрудничество;
- совместное решение схожих проблем;
- обмен опытом, знаниями, навыками.

Сетевое взаимодействие системы ДПО, федеральных учебно-методических объединений, профессиональных образовательных организаций, работодателей и прочих заинтересованных сторон, в т.ч. международных, позволит выйти на качественно иной уровень развития системы непрерывного образования педагогических работников, так как данная форма и методы организации и проведения образовательных мероприятий соответствуют современным образовательным процессам.

Ресурсом, обеспечивающим становление той или иной модели непрерывного образования, является наличие разных способов и механизмов подготовки специалистов.

На уровне удовлетворения потребностей в непрерывном образовании педагогических работников управление процессом будет строиться по критериям эффективности и результативности в достижении результата, выраженного через компетенции (профессиональные, социальные, личностные) этих людей. В этой схеме педагогические работники являются потребителями, а органы управления образованием, образовательные организации, работодатели, профессиональные ассоциации и общественные объединения, международные участники непрерывного образования и прочие –

заинтересованными сторонами. Организации, реализующие образовательные программы, могут выполнять в системе разные роли, это зависит от формы образовательного процесса.

Использование разных форм реализации процесса (формальное, неформальное или информальное обучение) характеризуется различной структурой ответственности педагогических работников и взаимодействующих в этом процессе элементов.

При формальном профессиональном образовании педагогических работников, реализуемом в образовательной организации как повышение квалификации или профессиональная переподготовка, проектирование образовательной траектории обучения, управление реализацией программы, итоговая оценка сформированных компетенций (квалификаций), – зона ответственности поставщика – образовательной организации.

В неформальном образовании педагогические работники сами выстраивают конкретную образовательную траекторию под свою цель и сами несут ответственность за проектирование траектории обучения и конечного результата, за управление логистикой продвижения по траектории. В этом случае за общий результат – за сформированные компетенции и квалификации – отвечает сам педагогический работник, а вот за отдельные элементы образовательной траектории (курс, семинар, лекция, в том числе стажировки на рабочем месте и прочее) отвечает владелец данной части образовательных программ. В этом случае для подтверждения сформированных компетенций педагогический работник может обращаться за внешним признанием в организации, осуществляющие независимую оценку квалификаций, или для внутреннего признания пройти процедуру аттестации, которая определяется локальным актом ПОО.

При информальной форме непрерывного образования педагогических работников получение знаний, навыков, умений и компетенций происходит спонтанно, не всегда является осознанным целенаправленным процессом и, сопровождая естественным образом жизнедеятельность человека, может быть

осознано им как достижение некоего профессионального результата или саморазвития. Организации напрямую не участвуют в этом процессе. Воздействие и влияние на этот процесс оказывают внешние факторы среды существования. Признание сформированных компетенций при информальном образовании аналогично признанию при неформальном образовании.

3.1 Участники модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне образовательной организации и взаимодействие между ними

Обязательными участниками процессов НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне образовательной организации являются следующие (таблица 9).

Как показано на рисунке 6, НО педагогических работников системы СПО на уровне образовательной организации требует успешного протекания следующих связанных между собой бизнес-процессов верхнего (логического) уровня.

Таблица 9 – Характеристика участников процессов НО педагогических работников системы СПО

Участники процессов	Краткая характеристика
Руководство ПОО	На оперативном уровне руководит НО педагогических работников системы ПОО
Педагогические работники	Являются основным субъектом НО. Испытывают воздействие мотивирующих к НО факторов (как в составе коллектива, так и индивидуально). Возможен конфликт интересов, что ухудшает перспективы НО

Участники процессов	Краткая характеристика
Студенты и студенческие организации	Являются источником информации самого разного рода: и о входном уровне студентов, и о качестве обучения, и о необходимых компетенциях педагогических работников ПОО, и о спросе со стороны работодателей на компетенции выпускников СПО и т.д.
Органы управления образованием	Активно участвуют в целеполагании ПОО, устанавливают «правила игры», предоставляют нормативное и частично – методическое обеспечение
ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Помогают формировать требования к компетенциям и квалификациям педагогических работников, содействуют организации внешнего признания
Крупные работодатели, в т.ч. международные	Через оценку качества подготовки (опосредовано) выпускников стимулируют НО педагогических работников и влияют на имидж ПОО
Службы занятости, а также хедхантерские, рекрутинговые и другие компании по подбору персонала	Являются источниками информации о состоянии рынка труда, спросе и предложении рабочей силы и т.п. Могут являться «охотниками» за лучшими выпускниками, чем создают дополнительные стимулы для обучения и для НО педагогических работников системы СПО
СМИ, Интернет-сообщества, в т.ч. международные	Являются провайдерами традиционной рекламы, пропагандистских материалов, каналом распространения открытых образовательных программ, стимулирующей информации и т.д. Интернет-сообщества могут быть наиболее оперативным поставщиком информации и прогнозов

Основные бизнес-процессы

Осуществляются образовательными организациями, службами занятости, профессиональными ассоциациями и общественными организациями, средствами массовой информации и другими субъектами.

9. Определение потребностей заинтересованных сторон в компетенциях и квалификациях педагогических работников.

10. Выбор и планирование НО педагогических работников в образовательной организации:

- разработка планов ФО педагогических работников ПОО;
- меры по поддержке НфО педагогических работников СПО;
- стимулирование ИфО педагогических работников СПО.

11. Реализация НО педагогических работников системы СПО в образовательной организации – ФО, НфО и ИфО, формирование и контроль индивидуальных образовательных траекторий и т.д.

12. Признание результатов НО педагогических работников:

- организация внешнего признания;
- организация внутреннего признания (документарное и геймификация).

Процессы управления

1. Целеполагание НО педагогических работников в ПОО.

2. Выбор и формирование стратегии ПОО в части НО педагогических работников.

3. Планирование мероприятий и результатов НО педагогических работников.

4. Организация НО педагогических работников в ПОО.

5. Контроль и анализ результатов НО педагогических работников в ПОО.

6. Корректировка и принятие решений по результатам анализа.

Матрица распределения процессов по участникам модели

Конкретные участники модели могут различаться в зависимости от конкретных условий и обстоятельств реализации модели. Типичная матрица распределения процессов верхнего (логического) уровня по участникам модели на уровне образовательной организации, которая является прообразом матрицы ответственности, по участникам модели представлена в таблице 10. Здесь: О – ответственные, У – участники.

4 Описание требований к участникам реализации модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций, а также описание условий, необходимых для реализации непрерывного образования

В данном разделе в таблице 11 приводится описание требований к участникам реализации модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО.

Для успешной реализации НО педагогических работников системы СПО необходимо выполнение целого ряда общих условий как на уровне ПОО, так и на уровне региона. К этим условиям относятся: наличие возможности обеспечения соответствия спроса и предложения на рынке труда; распространение в системе СПО новых технологий обучения; полнота и достаточность внешнего регламентирующего организационно-методического обеспечения образовательного процесса; обоснованное формирование требований к уровню и качеству подготовки студентов, а следовательно возможность формирования требований к педагогическим работникам и к качеству их подготовки; для всех заинтересованных сторон – возможность максимального удовлетворения их требований.

Таблица 10 – Матрица распределения процессов

Бизнес-процессы верхнего (логического) уровня в модели НО педагогических работников системы СПО на уровне образовательной организации	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты	Крупные работодатели	Службы занятости	ПОО	Педагогические работники	Студенты и студенческие организации	СМИ и Интернет- сообщества
Определение потребностей заинтересованных сторон в компетенциях и квалификациях педагогических работников СПО	У	У	У	У	О		У	У
Выбор и планирование НО педагогических работников ПОО:								
<i>Разработка планов ФО педагогических работников ПОО</i>	У				У	У		
<i>Меры по поддержке НФО педагогических работников СПО</i>					О			
<i>Стимулирование ИФО педагогических работников СПО</i>					У	У	У	У
Реализация собственно НО педагогических работников системы СПО					У	У		
Признание результатов НО педагогических работников ПОО								
<i>Организация внешнего признания</i>	У	У	У		О	У		

Бизнес-процессы верхнего (логического) уровня в модели НО педагогических работников системы СПО на уровне образовательной организации	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты	Крупные работодатели	Службы занятости	ПОО	Педагогические работники	Студенты и студенческие организации	СМИ и Интернет- сообщества
<i>Организация внутреннего признания (документарного и геймификации)</i>					у	у	у	у
Целеполагание НО педагогических работников ПОО					о	у		
Выбор и формирование стратегии ПОО в части НО педагогов					о	у		
Планирование мероприятий и результатов НО педагогических работников ПОО					у	у		
Организация НО педагогических работников ПОО					у	у		
Контроль и анализ результатов НО педагогических работников ПОО					у	у		
Корректировка и принятие решений по результатам анализа					о	у		

Таблица 11 – Требования к участникам реализации модели НО педработников

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
Органы управления образованием	Своевременное финансирование образовательной деятельности	ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Определение потребностей заинтересованных сторон в компетенциях и квалификации педагогических работников СПО	Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, ПОО, Педагогические работники
	Формирование стратегии, планирование мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников	ПОО, Педагогические работники
	Создание условий для эффективной подготовки педагогических работников профессиональных организаций в регионе	ПОО, Педагогические работники,
	Организация внешнего признания сформированных компетенций и квалификации педагогических работников СПО	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, ПОО, Педагогические работники

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Проведение независимой оценки профессиональных квалификаций, аттестация и признание полученных компетенций и квалификаций педагогических работников	ПОО, Педагогические работники
	Признание НфО и ИфО педагогических работников системы СПО	ПОО, Педагогические работники
	Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей	Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПОО, Педагогические работники
Крупные работодатели, в т.ч. международные	Определение потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах среднего звена	ПА и ОО, в т.ч. международные, Служба занятости, ПОО, Педагогические работники
	Востребованность и трудоустройство способных выпускников по полученной профессии, специальности	ПОО, Педагогические работники, Служба занятости, Студенты

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	Участие в разработке образовательных программ	ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Взаимовыгодное социальное партнерство и сетевое взаимодействие	Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники
	Предоставление площадок для стажировок педагогических работников	Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники
Службы занятости	Информирование о наличии вакансий и потребностях работодателей	ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Содействие в трудоустройстве по полученной профессии, специальности	Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПОО, Педагогические работники, Студенты
ПОО	Обеспечение качества управления ПОО	Органы управления образованием, Педагогические работники
	Обеспечение качества образовательных услуг	Органы управления образованием, Педагогические работники, Студенты

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	Формирование профилей компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО и работников ПОО	Органы управления образованием, Педагогические работники
	Создание условий для профессионального и личностного роста педагога	Педагогические работники
	Формирование стратегии, планирование мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	Органы управления образованием, Педагогические работники
	Создание условий для эффективной подготовки и НО педагогических работников профессиональных организаций	Органы управления образованием, Педагогические работники
	Применение механизмов формирования, отслеживания и корректировки индивидуальных	Педагогические работники

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	образовательных траекторий	
	Признание сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. НфО, ИфО при проведении внутренней аттестации педагогических работников	Педагогические работники, Студенты
	Обеспечение финансовой стабильности ПОО	Органы управления образованием, Педагогические работники, Студенты
	Контроль и анализ результатов непрерывного образования педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	Органы управления образованием, Педагогические работники
Педагогические работники	Владение ранее приобретенными знаниями, навыками, компетенциями и их применение и развитие	Органы управления образованием, ПОО
	Стремление к профессиональному и личностному росту	Органы управления образованием, ПОО

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	Применение современных образовательных технологий в образовательном процессе	Органы управления образованием, ПОО, Студенты
	Формирование индивидуальных образовательных траекторий с использованием ФО, НФО, ИФО	Органы управления образованием, ПОО
	Прохождение внешних и внутриорганизационных процедур признания результатов непрерывного образования	ПА и ОО, в т.ч. международные, ПОО
Студенты и студенческие организации	Соответствие начального (входного) уровня подготовки абитуриента для освоения выбранной профессии или специальности	ПОО, Педагогические работники
	Активная социальная позиция	Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники
	Качественное овладение профессиональными умениями и навыками, сформированными компетенциями и квалификациями	Органы управления образованием, ПА и ОО, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные ПОО, Педагогические работники,

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в т.ч. международных конкурсах WorldSkills Russia и конкурсах WorldSkills	Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники
СМИ и Интернет-сообщества, в т.ч. международные	Информационная поддержка и стимулирование неформального и информального обучения, возможностей независимой оценки квалификаций, внутриорганизационного признания, включая геймификацию	Органы управления образованием, ПА и ОО, в т.ч. международные, ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Пропаганда и повышение престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена	ПА и ОО, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Своевременное информирование сообщества о тенденциях развития экономики, включая косвенные сигналы	ПА и ОО, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Трансляция образовательных программ	ПОО, Педагогические работники, Студенты

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	Возможность формирования, проверки и корректировки типичных образовательных траекторий	ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Прогноз, в т.ч. косвенный, перспективных профессий и компетенций	ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Обеспечение открытого доступа к наиболее важным материалам	Все участники процесса

В приложении А описаны условия, необходимые для реализации непрерывного образования НО педагогических работников системы СПО на уровне образовательной организации для каждой заинтересованной стороны.

Важным внешним условием также является доступность независимой оценки квалификаций и наличия практик внутренней оценки и признания компетенций; отслеживание и стимулирование как в ПОО, так и на уровне региона результативности и эффективности образовательных процессов; выявление изменений в сфере СПО и идентификация вызывающих их факторов, предупреждение негативных тенденций.

5 Описание условий непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций (кадровые, административные, материально-технические и инфраструктурные, методические, нормативные)

Условия обеспечения качества НО педагогических работников могут отслеживаться с помощью оценочных процедур и мониторинга:

- оценки выполнения законодательных норм в области образования, включая процедуры общественной аккредитации, лицензирования образовательного учреждения, экспертной оценки содержания и реализации образовательных программ;
- подтверждения компетентным органом того, что результаты обучения (знания, умения, владения/компетенции), освоенные педагогическим работником в рамках формального, неформального или спонтанного обучения прошли оценку и соответствуют требованиям профессиональных стандартов;
- статистического наблюдения за деятельностью образовательных учреждений;

– внешнего аудита качества непрерывного образования педагогических работников СПО, включающего их стартовую диагностику, федеральные и региональные мониторинговые исследования по отдельным аспектам качества непрерывного образования на основе применения компетентностно-ориентированных контрольных измерительных материалов, а также экспертную оценку образовательной среды образовательного учреждения;

– внутренний аудит качества НО педагогических работников СПО, связанный с оценением их достижений в образовательной деятельности, индивидуальным прогрессом, промежуточной аттестацией и оценкой внеобразовательных достижений.

На уровне же профессиональной образовательной организации условия НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО имеют комплексный характер и включает кадровые, административные, материально-технические, инфраструктурные, методические и нормативные условия.

5.1 Кадровые условия НО педагогических работников системы СПО на уровне образовательной организации

Кадровые условия НО педагогических работников системы СПО на уровне организации предполагают наличие у педагогических работников достаточных квалификационных характеристик, позволяющих им формировать собственную стратегию непрерывного образования, разрабатывать индивидуальные образовательные траектории, реализуемые через совокупность инструментов, обеспечивающих индивидуальный характер и разнообразие путей и способов получения образования.

Опираясь на выявленные потребности ПОО в компетенциях и квалификациях педагогических работников в зависимости от реализуемых образовательных программ, ПОО необходимо сформировать профиль компетенций для каждого педагогического работника, соответствие которому позволит обеспечивать подготовку и выпуск на рынок труда

высококвалифицированных специалистов согласно международным требованиям и требованиям современной экономики. В случае если ожидаются быстрые отраслевые и/или технологические изменения, то необходимо предусмотреть процедуру постоянной коррекции этого профиля.

При организации НО необходимо использовать все имеющиеся кадровые ресурсы:

- кадровый потенциал самой ПОО, владеющий инновационными образовательными технологиями, в т.ч. ЭО и ДОТ, соответствующим опытом, инструментами внедрения инновационных технологий в самой ПОО;

- кадровый потенциал других организаций, привлекаемый на основе сетевого взаимодействия;

- кадровый потенциал работодателей, владеющих инновационными технологиями, профессиональными компетенциями, и опытом (разработка образовательных программ и проведение стажировок, в т.ч. международных);

- кадровый потенциал международных участников образовательного процесса.

Участие педагогического работника в научно-практических конференциях, практико-ориентированных семинарах, в различном конкурсном движении, в проведении открытых учебных занятий и мастер-классов, в т.ч. с участием международных специалистов, позволяет формировать необходимые компетенции или повышать их уровень, используя знания, опыт, передовые идеи и образовательные технологии коллег, работодателей, в т.ч. международных.

5.2 Административные условия НО педагогических работников системы СПО на уровне образовательной организации

Административные условия НО обеспечивают возможность гибкого реагирования ПОО на меняющуюся социальную ситуацию, постоянный характер обучения педагогов, организацию командной работы, распространение передового педагогического опыта, оказание научно-

методической помощи конкретным специалистам по решению конкретных задач.

Административные условия НО на уровне организации предполагают наличие в ПОО:

- мониторинга потенциала педагогов ПОО;
- изучения и учета потребностей и запросов педагогических кадров в обучении;
- совершенствования и формирования компетенций педагогов ПОО;
- научной, методической, консультационной поддержки деятельности педагогов ПОО;
- мотивации качества образования;
- поддержки инновационной практики, анализа, обобщения, экспертизы и реализации продуктов инновационного опыта ПОО.

Административные условия способствуют формированию новых знаний и навыков, развивают систему наставничества и консультирования, стимулируют внедрение в практику ПОО проектного менеджмента, презентационных и пиар-технологий, тренинговых и видеотехнологий, инновационных технологий проведения семинаров, создания портфолио, мастер-классов, кейсов.

5.3 Материально-технические условия НО педагогических работников системы СПО

Материально-технические условия НО педагогических работников системы СПО предусматривают наличие зданий и сооружений с оснащенными кабинетами, аудиториями, лабораториями и пр. для организации формального образования, обеспечивают соблюдение санитарно-гигиенических норм образовательного процесса, требований к социально-бытовым условиям, предоставляют возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов к объектам инфраструктуры образовательного учреждения.

Для реализации дистанционного обучения в рамках НО педагогических работников системы СПО необходимо соблюдение следующих условий:

- наличие программного обеспечения в соответствии с требованиями образовательных программ;
- организация работы собственного сайта,
- наличие собственного сервера электронной почты,
- наличие площадки для проведения вебинаров,
- наличие рабочих мест сотрудников, ориентированных для работы с дистанционным обучением, оснащенных всем необходимым для оперативной связи со слушателями (ip- телефон, электронная почта, Skype),
- наличие учебной ЛВС с выходом в интернет и подключением к серверам с учебными материалами,
- наличие WIFI для слушателей при проведении инновационных семинаров,
- наличие комплекта видеоаппаратуры для подготовки материалов для электронного, дистанционного обучения,
- наличие устройств доступа к сети интернет с помощью современного веб-браузера (компьютер, планшет, смартфон).

5.4 Инфраструктурные условия НО педагогических работников системы СПО

Инфраструктурные условия обеспечивают функционирование образовательной системы СПО с развитым сетевым взаимодействием, позволяют оптимизировать организацию учебной, практической, производственной деятельности, способствуют профессиональной подготовке преподавателей системы СПО.

Важными элементами инфраструктурных условий НО педагогических работников системы СПО являются:

- информационное пространство, включающее в себя СМИ и интернет-сообщества, в т.ч. международные;

- создаваемая система внешней оценки качества образования на уровне субъекта РФ;
- современные инновационные образовательные ресурсы (системы и технологии);
- системы накопления, хранения данных об инновационных образовательных продуктах.

5.5 Методические условия НО педагогических работников системы СПО

Методические условия модели НО педагогических работников системы СПО на уровне ПОО включают в себя обеспечение соответствующих бизнес-процессов верхнего (логического) уровня (рисунок 6), а также постановку и решение профессиональных и личностных задач (Таблица 12).

Таблица 12 – Бизнес-процессы и соответствующие методические условия

Бизнес-процессы	Методические условия
Основные бизнес-процессы	
Определение потребностей заинтересованных сторон в компетенциях и квалификации педагогических работников СПО.	Государственная политика в области развития среднего профессионального образования, мониторинг и анализ рынка труда, в т.ч. по наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям и специальностям.
Выбор и планирование НО педагогических работников ПОО	Формирование профиля компетенций педагогических работников; дорожные карты и проекты внедрения ФГОС по ТОП-50 на уровне ПОО
Планирование мероприятий и результатов НО педагогических работников ПОО	Проекты внедрения ФГОС по ТОП-50 в образовательных организациях; проведение анализа профессиональной деятельности педагогического работника; формирование профиля компетенций педагогического работника.
Разработка планов ФО	Дорожные карты, приказы и локальные акты

Бизнес-процессы	Методические условия
педагогических работников ПОО	образовательных организаций по ПК и ПП педагогических работников ПОО
Меры по поддержке и стимулированию НфО и ИфО педагогических работников СПО	<p>Организация и проведение международных, отраслевых, межведомственных научно-практических конференций, симпозиумов, семинаров, открытых уроков и мастер-классов; формирование единого информационного пространства, обеспечивающего обобщение и пропаганду лучшего педагогического опыта, инновационных педагогических технологий и опыт их использования.</p>
Реализация собственно НО педагогических работников системы СПО	<p>Формирование у педагогических работников базовых, профессиональных и надпрофессиональных компетенций по видам профессиональной деятельности: учебной, учебно-методической; научно-методической; научно-исследовательской; технологической; психолого-педагогической; информационно-коммуникационной; социально-организационной; общекультурной.</p> <p>Наличие возможности реализации непрерывного образования с применением дистанционных образовательных технологий, самостоятельного обучения на рабочем месте и обучения в свободное время.</p> <p>Формальное образование в рамках модели ориентировано на реализацию образовательных проектов на основе модульной вариативной дополнительной профессиональной программы</p>

Бизнес-процессы	Методические условия
	<p>повышения квалификации педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций, включающих в т.ч. проведение проектно-инновационных сессий.</p> <p>Совершенствование содержания образовательного процесса через развитие инновационных профессиональных образовательных программ, использование инновационных педагогических технологий и методов обучения; изучение, обобщение передового педагогического опыта и внедрение его в практику работы образовательной организации.</p>
<p>Контроль и анализ результатов НО педагогических работников ПОО</p>	<p>Представление отчетной документации по результатам НО педагогических работников системы СПО в органы управления образованием; анализ полученных результатов. Анализ и самоанализ педагогическим работником существующего профиля компетенций.</p>
<p>Корректировка и принятие решений по результатам анализа</p>	<p>Корректирующие планы и мероприятия по развитию НО педагогических работников системы СПО, находящихся в ведении ПОО.</p>
<p>Организация внешнего и внутреннего признания (документарного и геймификации) результатов НО педаго-</p>	<p>Развитие системы признания сформированных компетенций (независимая оценка квалификаций, локальные нормативные акты ПОО по проведению аттестации педагогических работников).</p>

Бизнес-процессы	Методические условия
гических работников ПОО	
Процессы управления	
Выбор и формирование стратегии ПОО в части НО пед.работников	Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»); проекты внедрения ФГОС по ТОП-50 в образовательных организациях; мотивация педагогов на повышение профессионально-педагогической компетентности и реализацию творческого потенциала преподавателей; поддержка научно-исследовательской деятельности.
Целеполагание НО педагогических работников ПОО	Обеспечение формирования базовых, профессиональных и надпрофессиональных компетенций, позволяющих быстро реагировать на изменения рынка труда; непрерывность профессионального образования в течение всей жизни человека, достижение стандартов международного уровня, применение межпредметно-модульного обучения, основанного на компетентностном подходе.

5.6 Нормативные условия НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО

Нормативные условия НО педагогических работников обусловлены необходимостью применения при осуществлении НО педагогических работников действующих нормативных правовых актов Российской Федерации и региональных нормативных правовых актов. При отсутствии необходимых

правовых актов федерального и регионального уровня, ПОО самостоятельно разрабатывает и принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности при НО педагогических работников. Перечень нормативных актов приведен в Приложении Б.

6 Критерии и показатели функционирования модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций

При разработке системы критериев и показателей функционирования модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО были приняты во внимание следующие факторы:

- 1) Отсутствие необходимых статистических данных для многих решений;
- 2) Что еще важнее – значительное временное отставание статистических данных, даже когда они есть;
- 3) Разнообразие фактов и факторов, которые необходимо оценивать для управления НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО.

Поэтому мы в соответствии с двумя группами процессов, выделенными в модели НО педагогических работников СПО - формирование компетенций (формальное, неформальное и информальное образование) и оценка квалификации – сформировали две основные группы критериев и показателей функционирования модели.

Группы критериев и показателей при формировании компетенций.

Процесс формального образования, как было показано выше, отличается от неформального тем, что он полностью ведется под управлением организации, осуществляющей образовательную деятельность. Управление траекторией формирования компетенций при неформальном образовании осуществляет сам обучающийся, но составляющие процесса неформального образования управляются аналогично формальному. Поэтому группы критериев этих способов НО в целом одинаковы.

Критерии и показатели процесса и результатов формального и неформального НОВ должны соответствовать целям качества реализующих его организаций и обеспечивать оценку удовлетворенности как внешних, так и внутренних потребителей.

Для формирования критериев и показателей функционирования модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО нами принят подход модели CQAF (Common Quality Assurance Framework) [1,39].

CQAF – Европейская рамка (стандарт) качества профессионального образования и обучения; это система, внедрение которой не требует особых средств, она ориентирована на самооценку и/или рейтинговое оценивание. В основе модели – абсолютно добровольное начало и активное участие всех заинтересованных сторон. Главный вопрос, который решает данный стандарт, – это вопрос о том, ориентирован ли субъект РФ / организация / педагогический работник НО на результат, который, в свою очередь, должен быть связан с целями ПОО и далее – с целями субъекта РФ. При этом и цели, и планы НО, и результат НО должны быть понятны каждому заинтересованному лицу.

Присвоение рейтинга производится посредством оценки в соответствии с понятной шкалой и четко описанными критериями. Для присвоения рейтингов разработана рекомендованная таблица критериев, представленная в приложении В. ПОО может выбирать из этой таблицы наиболее пригодные для нее в смысле поставленных целей НО критерии и показатели.

Процедура оценки различается на каждом уровне. Условия, которым должны соответствовать профессиональные образовательные организации и педагогические работники, различаются незначительно для уровня субъекта РФ и уровня ПОО.

Выбор алгоритмов расчета критериев и показателей зависит от физического, экономического или финансового смысла каждого показателя. При выборе играет роль трудоемкость, стоимость и оперативность получения информации, доступность источников и надежность измерений. Интерес представляет возможность получения информации о выбранных критериях и показателях не только для своей организации, но и для ее конкурентов, что позволяет провести сравнение с конкурентами и отследить динамику развития. Определение источников данных для расчета критериев и показателей периодичности их измерения имеют также большое значение. Желательно применение оперативных инструментов сбора и обработки информации, прежде всего, осуществлять посредством Интернет-анкетирования.

Информальное образование отличается тем, что системное управление его реализацией на этапе формирования компетенций (квалификаций) невозможно.

Критерии и показатели процесса независимой оценки квалификаций, полученных формально, неформально или спонтанно аналогичны. Организации, проводящие оценку, руководствуются едиными процедурами контроля, основанными на регламентах, формах организационных документов и контрольно-измерительных материалах. Общие требования к порядку и условиям осуществления независимой оценки (сертификации) квалификаций определены международным стандартом ISO/IEC 17024:2012. В Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям на основе данного стандарта утверждены внутренние требования.

Приложение А

**Условия, необходимые для реализации непрерывного образования педагогических работников системы СПО
в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО
на уровне образовательной организации**

Таблица А-1 – Условия реализации НО педагогических работников системы СПО

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
<i>органы управления субъектом РФ</i>													
на уровне ПОО	1	1	1	1		1	2	3		2	2	1	
– поддержка межведомственного взаимодей- ствия при решении задач подготовки кадров для экономики региона			1	1			1	1		1			
– поддержка НО населения на всех уровнях							1	1		1	1		

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– своевременное финансирование образовательной деятельности	1	1				1		1			1	1	
на уровне педработника	1	1	1	1					3		2	1	
– поддержка межведомственного взаимодействия при решении задач подготовки кадров для экономики региона			1	1					1				
– поддержка НО населения на всех уровнях									1		1		
– своевременное финансирование образовательной деятельности	1	1							1		1	1	
<i>органы управления образованием субъектом РФ</i>													
на уровне ПОО	1	1	2	1		2	4	4		4			

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– определение потребностей заинтересованных сторон в компетенциях и квалификации педагогических работников СПО			1	1		1	1	1		1			
– организация внешнего признания сформированных компетенций и квалификации педагогических работников СПО			1			1	1	1		1			
– создание условий для эффективной подготовки педагогических работников профессиональных организаций							1	1		1			
– формирование стратегии, планирование мероприятий и результатов непрерыв-	1	1					1	1		1			

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
ного образования педагогических работников													
на уровне педработника	1	1	2	1			4		4				
– определение потребностей заинтересованных сторон в компетенциях и квалификациях педагогических работников СПО			1	1			1		1				
– организация внешнего признания сформированных компетенций и квалификаций педагогических работников СПО			1				1		1				
– создание условий для эффективной подготовки педагогических работников							1		1				

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
профессиональных организаций													
– формирование стратегии, планирование мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников	1	1					1		1				
<i>профессиональные ассоциации и общественные организации (ПА и ОО), эксперты, в т.ч. международные</i>													
на уровне ПОО			1	1		1	4	4		4			
– определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификации педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей			1	1		1	1	1		1			

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– признание НФО педагогических работников системы СПО							1	1		1			
– признание результатов ИФО педагогических работников системы СПО							1	1		1			
– проведение независимой оценки профессиональных квалификаций, аттестация и признание полученных компетенций и квалификаций педагогических работников							1	1		1			
на уровне педработника			1	1			4	3	1				
– определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификации педагогических работников			1	1			1		1				

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
ческих работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей													
– признание НФО педагогических работников системы СПО							1	1					
– признание результатов ИФО педагогических работников системы СПО							1	1					
– проведение независимой оценки профессиональных квалификаций, аттестация и признание полученных компетенций и квалификаций педагогических работников							1	1					

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
<i>крупные работодатели, в т.ч. международные</i>													
на уровне ПОО	1	1	2		3		6	6		3	3	1	
– взаимовыгодное социальное партнерство и сетевое взаимодействие							1	1					
– востребованность и трудоустройство способных выпускников по полученной профессии, специальности					1		1	1			1		
– определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических и отраслевых особенностей					1		1	1		1	1	1	

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– определение потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах среднего звена			2		1		1	1		1			
– предоставление площадок для стажировок педагогических работников	1	1					1	1					
– участие в разработке образовательных программ							1	1		1	1		
на уровне педработника							4		4	3	2		
– взаимовыгодное социальное партнерство и сетевое взаимодействие							1		1				
– определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификации педагогических работников							1		1	1	1		

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
ческих работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей													
– предоставление площадок для стажировок педагогических работников							1		1	1			
– участие в разработке образовательных программ							1			1	1		
<i>службы занятости</i>													
на уровне ПОО				2			2	2			2	1	
– информирование о наличии вакансий и потребностях работодателей				1			1	1			1	1	

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– содействие в трудоустройстве по полученной профессии, специальности				1			1	1		1			
<i>руководство ПОО</i>													
на уровне ПОО	7	7						10		9	3		
– контроль и анализ результатов непрерывного образования педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	1	1						1		1			
– обеспечение качества образовательных услуг	1	1						1		1	1		
– обеспечение качества управления ПОО	1	1						1		1			

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– обеспечение финансовой стабильности ПОО	1	1						1		1	1		
– признание сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. НФО, ИФО при проведении внутренней аттестации педагогических работников								1			1		
– применение механизмов формирования, отслеживания и корректировки индивидуальных образовательных траекторий								1		1			
– создание условий для профессионального и личностного роста педагога								1		1			

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– создание условий для эффективной подготовки и НО педагогических работников профессиональных организаций	1	1						1		1			
– формирование профилей компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО и работников ПОО	1	1						1		1			
– формирование стратегии, планирование мероприятий и результатов непрерывного образования	1	1						1		1			

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО													
на уровне педработника									6	4			
– обеспечение качества управления ПОО									1	1			
– обеспечение финансовой стабильности ПОО									1				
– признание сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. НфО, ИфО при проведении внутренней аттестации педагогических работников									1	1			

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– создание условий для профессионального и личностного роста педагога									1				
– создание условий для эффективной подготовки педагогических работников профессиональных организаций									1	1			
– формирование профилей компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО и работников ПОО									1	1			
<i>педагогические работники (коллектив) ПОО</i>													
на уровне педработника			1				5		5	4	1		

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– владение ранее приобретенными знаниями, навыками, компетенциями, их применение, совершенствование, обмен опытом							1		1	1			
– применение современных образовательных технологий в образовательном процессе							1		1	1	1		
– прохождение внешних и внутриорганизационных процедур признания результатов НО			1				1		1	1			
– стремление к профессиональному и личностному росту							1		1				

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– формирование собственной стратегии развития, планирование индивидуальных образовательных траекторий, мероприятий и результатов непрерывного образования, включая ФО, НФО, ИФО							1		1	1			
<i>педагогический работник (индивидуально) ПОО</i>													
на уровне ПОО	4	4	1				5				1		
– владение ранее приобретенными знаниями, навыками, компетенциями и их применение и развитие	1	1					1						
– применение современных образовательных технологий в образовательном процессе	1	1					1				1		

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– прохождение внешних и внутриорганизационных процедур признания результатов непрерывного образования			1				1						
– стремление к профессиональному и личностному росту	1	1					1						
– формирование индивидуальных образовательных траекторий с использованием ФО, НФО, ИФО	1	1					1						
<i>учебно-методический и другой персонал ПОО</i>													
на уровне ПОО			2				5	5					

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– организация внешнего признания сформированных компетенций в результате непрерывного образования, в т.ч. НфО и ИфО			2				1	1					
– организация внутриорганизационного признания (аттестация) сформированных компетенций педагогических работников в результате непрерывного образования, в т.ч. НфО и ИфО							1	1					
– организация непрерывного образования в части формального образования (ПП и ПК) педагогических работников							1	1					

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– проведение анализа требований к профилю компетенций педагогических работников для обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами по сравнению с имеющимися компетенциями педагогических работников и участие в формировании профилей компетенций							1	1					
– разработка планов непрерывного образования в части формального образования (ПП и ПК) педагогических работников							1	1					
на уровне педработника			1				5		5	5			

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– организация внешнего признания сформированных компетенций в результате непрерывного образования, в т.ч. НфО и ИфО			1				1		1	1			
– организация внутриорганизационного признания (аттестация) сформированных компетенций педагогических работников в результате непрерывного образования, в т.ч. НфО и ИфО							1		1	1			
– организация непрерывного образования в части формального образования (ПП и ПК) педагогических работников							1		1	1			

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– проведение анализа требований к профилю компетенций педагогических работников для обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами по сравнению с имеющимися компетенциями педагогических работников и участие в формировании профилей компетенций							1		1	1			
– разработка планов непрерывного образования в части формального образования (ПП и ПК) педагогических работников							1		1	1			
<i>студенты и студенческие организации</i>													
на уровне ПОО	3	3	1	1			4	4					

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– активная социальная позиция	1	1					1	1					
– качественное овладение профессиональными умениями и навыками, сформированными компетенциями и квалификациями	1	1	1	1			1	1					
– соответствие начального (входного) уровня подготовки абитуриента для освоения выбранной профессии или специальности							1	1					
– участие в конкурсах профессионального мастерства, в т.ч. международных	1	1					1	1					

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
конкурсах WorldSkills Russia и конкурсах WorldSkills													
на уровне педработника							4		4				
– активная социальная позиция							1		1				
– качественное овладение профессиональными умениями и навыками, сформированными компетенциями и квалификациями							1		1				
– соответствие начального (входного) уровня подготовки абитуриента для освоения выбранной профессии или специальности							1		1				

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– участие в конкурсах профессионального мастерства, в т.ч. международных конкурсах WorldSkills Russia и конкурсах WorldSkills							1		1				
<i>СМИ, в т.ч. международные</i>													
на уровне ПОО	1	1	2	1			3	3			3		
– информационная поддержка и стимулирование неформального и информального обучения, возможностей независимой оценки квалификаций, внутриорганизационного признания, включая геймификацию	1	1	1				1	1			1		

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
– пропаганда и повышение престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена			1	1			1	1			1		
– трансляция образовательных программ							1	1			1		
на уровне педработника							2		2				
– информационная поддержка и стимулирование НФО и ИФО, возможностей независимой оценки квалификаций, внутриорганизационного признания, включая геймификацию							1		1				
– трансляция образовательных программ							1		1				

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
<i>Интернет-сообщества, в т.ч. международные</i>													
на уровне ПОО			1	1			3	3			3		1
– возможность формирования, проверки и корректировки типичных образовательных траекторий							1	1			1		
– обеспечение открытого доступа к наиболее важным материалам													1
– прогноз, в т.ч. косвенный, перспективных профессий и компетенций							1	1			1		
– своевременное информирование сообщества о тенденциях развития экономики, включая косвенные сигналы			1	1			1	1			1		

Участники реализации Модели НО Требования к участникам реализации Модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Крупные работодатели, в т.ч. международные	Службы занятости	ПОО	Руководство ПОО	Педагогические работники	Педагогический работник	Учебно-методический и другой персонал ПОО	Студенты	Абитуриенты	Все участники процесса
на уровне педработника			1	1			3	1	2	1	1		1
– возможность формирования, проверки и корректировки типичных образовательных траекторий							1		1	1			
– обеспечение открытого доступа к наиболее важным материалам													1
– прогноз, в т.ч. косвенный, перспективных профессий и компетенций							1		1				
– своевременное информирование сообщества о тенденциях развития экономики, включая косвенные сигналы			1	1			1	1			1		

Приложение Б

Перечень нормативных и правовых актов НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО

Нормативные правовые акты Российской Федерации

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р);

Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р);

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р.;

План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р;

Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития России, 2013 г.);

Послание Президента Федеральному Собранию 4 декабря 2014 года (Пр-2821 от 5 декабря 2014 года, подпункт 8 пункта 1);

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы»;

Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (ред. от 15 ноября 2013 г.).

Письмо Минобрнауки России «О направлении методических рекомендаций «Методические рекомендации по актуализации и апробации моделей подготовки педагогических кадров для системы среднего профессионального образования»;

Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года» (протокол от 18 июля 2013 № ПК-5вн);

Приказ Минобрнауки России от 17 июня 2016 г. № 723 «О проведении в 2016 году мониторинга качества подготовки кадров в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования»;

Ежегодный доклад о результатах Мониторинга качества подготовки кадров в Российской Федерации за 2015 год.

Региональные нормативные правовые акты

Субъекты Российской Федерации самостоятельно разрабатывают региональные нормативные правовые акты:

Постановление Правительства Ленинградской области от 14 ноября 2013 г. № 398 «О государственной программе Ленинградской области "Современное образование Ленинградской области"»;

Постановление Правительства Республики Башкортостан от 21 февраля 2013 г. № 54 «О государственной программе "Развитие образования в Республике Башкортостан"»;

Постановление кабинета Министров Республики Татарстан от 22 февраля 2014 г. № 110 «Государственная программа «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020 годы»;

Приказ Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 20 апреля 2015 г. № 499- пр «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования Ставропольского края, на 2015-2020 годы»;

Постановление Правительства Республики Тыва от 13 ноября 2013 года № 651 «Об утверждении концепции развития среднего профессионального образования Республики Тыва на 2014 - 2020 годы»;

Постановление правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1262-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2020 года»;

Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края "Развитие образования"»;

Постановление Правительства Иркутской области от 24 октября 2013 г. № 456-пп «Об утверждении государственной программы Иркутской области «Развитие образования на 2014-2018 годы»»;

Постановление администрации Приморского края от 7 декабря 2012 г. № 395-па «Об утверждении государственной программы Приморского края "Развитие образования Приморского края" на 2013 - 2017 годы»;

Постановление правительства Архангельской области от 12 октября 2012 г. № 463-пп «Об утверждении государственной программы Архангельской области "Развитие образования и науки архангельской области (2013 – 2020 годы)"».

Локальные нормативные акты

На основании статьи 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» и статьи 30 «Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения» образовательные организации, реализующие дополнительные профессиональные программы, с целью обеспечения норм и требований Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и других подзаконных актов самостоятельно разрабатывает организационно-распорядительную, организационно – методическую, учебно-методическую и др. документацию и принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.

Приведен примерный перечень локальных актов образовательной организации по вопросам организации повышения квалификации педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций:

- Программа развития профессиональной образовательной организации;
- Положение о повышении профессионального уровня педагогических работников профессиональной образовательной организации;
- Положение о признании результатов обучения педагогических работников профессиональной образовательной организации;
- Дополнительные профессиональные программы;
- Приказы о зачислении, отчислении, выдачи документов о квалификации и другие локальные нормативные акты по вопросам организации обучения по дополнительным профессиональным программам.

Приложение В

Таблица критериев и показателей функционирования модели НО педагогических работников системы СПО

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Органы управления субъектом РФ		
Поддержка межведомственного взаимодействия при решении задач подготовки кадров для экономики региона	1	Органы управления субъектом РФ могут показать примеры поддержки межведомственного взаимодействия при решении задач подготовки кадров для экономики региона.
	2	Органы управления субъектом РФ могут показать, что критерии, процедуры и механизмы поддержки межведомственного взаимодействия при решении задач подготовки кадров для экономики региона соответствуют заявленным целям и что участники взаимодействия осведомлены о них.
	3	Органы управления субъектом РФ, помимо п. 2, могут показать эффективную политику поддержки и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Органы управления субъектом РФ могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов поддержки межведомственного взаимодействия при решении задач подготовки кадров для экономики региона.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Поддержка НО населения на всех уровнях	1	Органы управления субъектом РФ могут показать примеры поддержки НО населения на всех уровнях.
	2	Органы управления субъектом РФ могут показать, что критерии, процедуры и механизмы поддержки НО населения на всех уровнях соответствуют заявленным целям и что население осведомлено о них.
	3	Органы управления субъектом РФ, помимо п. 2, могут показать эффективную политику поддержки и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Органы управления субъектом РФ могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов поддержки НО населения на всех уровнях.
Своевременное финансирование образовательной деятельности	1	Органы управления субъектом РФ могут показать примеры своевременного финансирования образовательной деятельности.
	2	Органы управления субъектом РФ могут показать, что критерии, процедуры и механизмы финансирования образовательной деятельности соответствуют заявленным целям и что население осведомлено о них.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	3	Органы управления субъектом РФ, помимо п. 2, могут показать эффективную политику финансирования образовательной деятельности и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Органы управления субъектом РФ могут показать эффективную политику совершенствования финансирования образовательной деятельности.
Органы управления образованием субъекта РФ		
Формирование стратегии, планирование мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников	1	Органы управления образованием субъекта РФ имеют стратегию и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников
	2	Органы управления образованием субъекта РФ могут доказать, что реализуемая стратегия и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников позволяют достигать в них заявленных результатов.
	3	Органы управления образованием субъекта РФ могут доказать, что реализуемая стратегия и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников эффективны и являются ведущими в сфере развития народного хозяйства и общества.
Организация внешнего признания	1	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать примеры организации внешнего признания сформированных компетенций и квалификаций педагогических работников СПО

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
сформированных компетенций и квалификаций педагогических работников СПО	2	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать, что критерии, процедуры и механизмы организации внешнего признания сформированных компетенций и квалификаций педагогических работников СПО соответствуют заявленным целям и что население осведомлено о них.
	3	Органы управления образованием субъекта РФ, помимо п. 2, могут показать эффективную политику организации внешнего признания сформированных компетенций и квалификаций педагогических работников СПО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов организации внешнего признания сформированных компетенций и квалификаций педагогических работников СПО.
Создание условий для эффективной подготовки педагогических работников	1	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать примеры созданных и поддерживаемых условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО.
	2	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать, что критерии, процедуры и механизмы создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО соответствуют заявленным целям и что ПОО осведомлено о них.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
профессиональных организаций	3	Органы управления образованием субъекта РФ, помимо п. 2, могут показать эффективную политику создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО.
Профессиональные ассоциации и общественные организации, эксперты, в т.ч. международные		
Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических,	1	ПА, ОО и эксперты могут показать примеры своевременного и правильного определения потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей, сделанное с их участием.
	2	ПА, ОО и эксперты могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы определения потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
геополитических, отраслевых и региональных особенностей		и региональных особенностей соответствуют решаемым задачам и применяются с установленной регулярностью.
	3	ПА, ОО и эксперты могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов определения потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей.
Признание НФО и ИФО педагогических работников системы СПО	1	ПА, ОО и эксперты могут показать примеры своего участия в поддержке, стимулировании и признании НФО и ИФО педагогических работников системы СПО.
	2	ПА и ОО и эксперты могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы поддержки, стимулирования и признания НФО и ИФО педагогических работников системы СПО соответствуют заявленным целям и что население осведомлено о них.
	3	ПА, ОО и эксперты, помимо п. 2, могут показать эффективную политику поддержки, стимулирования и признания НФО и ИФО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	4	ПА, ОО и эксперты могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов поддержки, стимулирования и признания НфО и ИфО педагогических работников системы СПО.
Проведение независимой оценки профессиональных квалификаций, аттестация и признание полученных компетенций и квалификаций	1	ПА, ОО и эксперты могут показать примеры независимой оценки профессиональных квалификаций, аттестации и признания полученных компетенций и квалификаций педагогических работников системы СПО.
	2	ПА, ОО и эксперты могут показать, что критерии, процедуры и механизмы независимой оценки профессиональных квалификаций, аттестации и признания полученных компетенций и квалификаций педагогических работников системы СПО соответствуют заявленным целям и что педагогические работники системы СПО осведомлено о них.
	3	ПА, ОО и эксперты, помимо п. 2, могут показать эффективную политику поддержки, стимулирования и признания НфО и ИфО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	ПА, ОО и эксперты могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов поддержки, стимулирования и признания НфО и ИфО педагогических работников системы СПО.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Крупные работодатели, в т.ч. международные		
Взаимовыгодное социальное партнерство и сетевое взаимодействие	1	Крупные работодатели могут показать примеры взаимовыгодного социального партнерства и сетевого взаимодействия в рамках НО педагогических работников системы СПО.
	2	Крупные работодатели могут показать, что критерии, процедуры и механизмы установления взаимовыгодного социального партнерства и сетевого взаимодействия в рамках НО педагогических работников системы СПО соответствуют заявленным целям и что заинтересованные стороны осведомлены о них.
	3	Крупные работодатели, помимо п. 2, могут показать эффективную политику установления взаимовыгодного социального партнерства и сетевого взаимодействия в рамках НО педагогических работников системы СПО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Крупные работодатели могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов установления взаимовыгодного социального партнерства и сетевого взаимодействия в рамках НО педагогических работников системы СПО.
Востребованность и трудоустройство	1	Крупные работодатели могут показать примеры трудоустройства способных выпускников системы СПО по полученной профессии, специальности.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
способных выпускников по полученной профессии, специальности	2	Крупные работодатели могут показать, что критерии, процедуры и механизмы трудоустройства способных выпускников системы СПО по полученной профессии, специальности соответствуют заявленным целям и что заинтересованные стороны осведомлены о них.
	3	Крупные работодатели, помимо п. 2, могут показать эффективную политику трудоустройства способных выпускников системы СПО по полученной профессии, специальности и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Крупные работодатели могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов трудоустройства способных выпускников системы СПО по полученной профессии, специальности.
Определение потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах среднего звена с разбивкой по	1	Крупные работодатели могут показать примеры своевременного и правильного определения потребностей субъекта РФ в высококвалифицированных рабочих и специалистах среднего звена с разбивкой по отраслям с учетом региональных особенностей, сделанное с их участием.
	2	Крупные работодатели могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы определения потребностей субъекта РФ в высококвалифицирован-

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
отраслям с учетом региональных особенностей		ных рабочих и специалистах среднего звена с разбивкой по отраслям с учетом региональных особенностей соответствуют решаемым задачам и применяются с установленной регулярностью.
	3	Крупные работодатели могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов определения потребностей субъекта РФ в высококвалифицированных рабочих и специалистах среднего звена с разбивкой по отраслям с учетом региональных особенностей.
Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических и отраслевых	1	Крупные работодатели могут показать примеры своевременного и правильного определения потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей, сделанное с их участием.
	2	Крупные работодатели могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы определения потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей соответствуют решаемым задачам и применяются с установленной регулярностью.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
особенностей	3	Крупные работодатели могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов определения потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей.
Предоставление площадок для стажировок педагогических работников	1	Крупные работодатели могут показать примеры предоставления площадок для стажировок педагогических работников.
	2	Крупные работодатели могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы предоставления площадок для стажировок педагогических работников соответствуют решаемым задачам и применяются с установленной регулярностью.
	3	Крупные работодатели могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов предоставления площадок для стажировок педагогических работников.
Участие в разработке образовательных программ	1	Крупные работодатели могут показать примеры своевременного участия в разработке образовательных программ системы СПО.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	2	Крупные работодатели могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы участия в разработке образовательных программ системы СПО соответствуют решаемым задачам и применяются с установленной регулярностью.
	3	Крупные работодатели могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов участия в разработке образовательных программ системы СПО.
	4	Крупные работодатели могут доказать, что применяемые ими критерии, процедуры и механизмы участия в разработке образовательных программ системы СПО являются образцом в отношении целевых групп, а разработанные программы являются эталонными для соответствующих профессий и специальностей.
Службы занятости		
Информирование о наличии вакансий и потребностях работодателей	1	Службы занятости могут показать примеры своевременного и полезного информирования заинтересованных сторон о наличии вакансий и потребностях работодателей.
	2	Службы занятости могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы информирования заинтересованных сторон о наличии вакансий

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
		и потребностях работодателей соответствуют решаемым задачам и применяются с установленной регулярностью.
	3	Службы занятости могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов информирования заинтересованных сторон о наличии вакансий и потребностях работодателей.
Мониторинг рынка труда, снижение безработицы	1	Службы занятости могут показать примеры своевременного и полезного мониторинга рынка труда и передачи результатов заинтересованным сторонам.
	2	Службы занятости могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы мониторинга рынка труда и передачи результатов заинтересованным сторонам соответствуют решаемым задачам и применяются с установленной регулярностью.
	3	Службы занятости могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов мониторинга рынка труда и передачи результатов заинтересованным сторонам.
Содействие в трудоустройстве по	1	Службы занятости могут показать примеры своевременного и полезного информирования заинтересованных сторон о наличии вакансий и потребностях работодателей.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
полученной профессии, специальности	2	Службы занятости могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы информирования заинтересованных сторон о наличии вакансий и потребностях работодателей соответствуют решаемым задачам и применяются с установленной регулярностью.
	3	Службы занятости могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов информирования заинтересованных сторон о наличии вакансий и потребностях работодателей.
Профессиональные образовательные организации в целом (ПОО)		
Обеспечение качества управления ПОО	1	Организация может предоставить информацию о качестве управления ПОО, когда возникает такая необходимость.
	2	Организация может доказать, что заинтересованные стороны систематически оценивают качество управления ПОО.
	3	Организация может продемонстрировать наличие эффективной политики оценки качества управления ПОО, ориентированной на различные цели заинтересованных сторон.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	4	Организация может продемонстрировать, что качество управления ПОО эффективно оценивается заинтересованными сторонами, а также независимыми экспертами в соответствующей области.
Обеспечение финансовой стабильности ПОО	1	Организация может предоставить информацию о финансовом состоянии ПОО, когда возникает такая необходимость.
	2	Организация может продемонстрировать наличие эффективной политики управления финансовым состоянием ПОО, ориентированной на различные цели заинтересованных сторон.
	3	Организация может продемонстрировать, что качество управления финансовым состоянием ПОО эффективно оценивается заинтересованными сторонами, а также независимыми экспертами в соответствующей области.
Соответствие квалификаций выпускников региональных ПОО требованиям работодателей,	1	Организация может предоставить информацию о соответствии квалификаций выпускников региональных ПОО требованиям работодателей, международных стандартов и передовых технологий, когда возникает такая необходимость.
	2	Организация может доказать, что заинтересованные стороны, включая работодателей, систематически оценивают квалификации выпускников региональных ПОО.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
международных стандартов и передовых технологий	3	Организация может продемонстрировать наличие эффективной политики оценки квалификаций выпускников региональных ПОО, ориентированной на различные цели заинтересованных сторон, включая работодателей.
	4	Организация может продемонстрировать, что квалификации выпускников региональных ПОО высоко оцениваются заинтересованными сторонами, включая работодателей, а также независимыми экспертами в соответствующей области.
Создание условий для эффективной подготовки и НО педагогических работников профессиональных организаций	1	ПОО может показать примеры созданных и поддерживаемых условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО.
	2	ПОО может показать, что критерии, процедуры и механизмы создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО соответствуют заявленным целям и что персонал ПОО осведомлен о них.
	3	ПОО может, помимо п. 2, показать эффективную политику создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	4	ПОО может показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО.
Формирование профиля компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	1	Организация может предоставить информацию о профилях компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО, когда возникает такая необходимость.
	2	Организация может доказать, что заинтересованные стороны систематически оценивают профили компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО.
	3	Организация может продемонстрировать наличие эффективной политики оценки профилей компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО, ориентированной на различные цели заинтересованных сторон.
	4	Организация может продемонстрировать, что профили компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО эффективно оцениваются заинтересованными сторонами, а также независимыми экспертами в соответствующей области.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Проведение аттестаций педагогических работников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НФО, ИФО	1	Организация может показать примеры аттестаций педагогических работников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НФО, ИФО.
	2	Организация может показать, что критерии, процедуры и механизмы аттестаций педагогических работников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НФО, ИФО и что педагогический персонал осведомлен.
	3	Организация может, помимо п. 2, показать эффективную политику аттестаций педагогических работников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НФО, ИФО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Организация может показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов аттестаций педагогических работников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НФО, ИФО.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Руководство ПОО		
Обеспечение качества образовательных услуг	1	Руководство ПОО может предоставить информацию о качестве образовательных услуг, когда возникает такая необходимость.
	2	Руководство ПОО может доказать, что студенты и заинтересованные стороны, включая работодателей, систематически оценивают качество образовательных услуг.
	3	Руководство ПОО может продемонстрировать наличие эффективной политики оценки качества образовательных услуг, ориентированной на различные цели студентов и заинтересованных сторон, включая работодателей.
	4	Руководство ПОО может продемонстрировать, что качество образовательных услуг эффективно оценивается студентами, заинтересованными сторонами, включая работодателей, а также независимыми экспертами в соответствующей области.
Обеспечение качества управления ПОО	1	Руководство ПОО может предоставить информацию о качестве управления ПОО, когда возникает такая необходимость.
	2	Руководство ПОО может доказать, что заинтересованные стороны систематически оценивают качество управления ПОО.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	3	Руководство ПОО может продемонстрировать наличие эффективной политики оценки качества управления ПОО, ориентированной на различные цели заинтересованных сторон.
	4	Руководство ПОО может продемонстрировать, что качество управления ПОО эффективно оценивается заинтересованными сторонами, а также независимыми экспертами в соответствующей области.
Обеспечение финансовой стабильности ПОО	1	Руководство ПОО может предоставить информацию о финансовом состоянии ПОО, когда возникает такая необходимость.
	2	Руководство ПОО может продемонстрировать наличие эффективной политики управления финансовым состоянием ПОО, ориентированной на различные цели заинтересованных сторон.
	3	Руководство ПОО может продемонстрировать, что качество управления финансовым состоянием ПОО эффективно оценивается заинтересованными сторонами, а также независимыми экспертами в соответствующей области.
Создание условий для эффективной подготовки и НО педагогических	1	Руководство ПОО может показать примеры созданных и поддерживаемых условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО.
	2	Руководство ПОО может показать, что критерии, процедуры и механизмы создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
работников профессиональных организаций		соответствуют заявленным целям и что персонал ПОО осведомлен о них.
	3	Руководство ПОО может, помимо п. 2, показать эффективную политику создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Руководство ПОО может показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО.
Формирование стратегии, планирование мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников в интересах опережающего развития	1	Руководство ПОО имеет стратегию и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО.
	2	Руководство ПОО может доказать, что реализуемая стратегия и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО позволяют достигать в них заявленных результатов.
	3	Руководство ПОО может доказать, что реализуемая стратегия и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников в интересах

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
компетенций проектных команд ПОО		опережающего развития компетенций проектных команд ПОО эффективны и являются ведущими в сфере развития народного хозяйства и общества.
Создание условий для профессионального и личностного роста педагога	1	Руководство ПОО может показать примеры созданных и поддерживаемых условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО.
	2	Руководство ПОО может показать, что критерии, процедуры и механизмы создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО соответствуют заявленным целям и что персонал ОО осведомлен о них.
	3	Руководство ПОО может, помимо п. 2, показать эффективную политику создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Руководство ПОО может показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО.
Формирование профилей компетенций	1	Руководство ПОО может предоставить информацию о профилях компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО, когда возникает такая необходимость.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО и работников ПОО	2	Руководство ПОО может доказать, что заинтересованные стороны систематически оценивают профили компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО.
	3	Руководство ПОО может продемонстрировать наличие эффективной политики оценки профилей компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО, ориентированной на различные цели заинтересованных сторон.
	4	Руководство ПОО может продемонстрировать, что профили компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО эффективно оценивается заинтересованными сторонами, а также независимыми экспертами в соответствующей области.
Применение механизмов формирования, отслеживания и корректировки индивидуальных	1	Руководство ПОО может показать примеры применения механизмов формирования, отслеживания и корректировки индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников СПО.
	2	Руководство ПОО может показать, что критерии, процедуры и механизмы формирования, отслеживания и корректировки индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников СПО соответствуют заявленным целям и что персонал ПОО осведомлен о них.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
образовательных траекторий	3	Руководство ПОО может, помимо п. 2, показать эффективную политику формирования, отслеживания и корректировки индивидуальных образовательных траекторий и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Руководство ПОО может показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов формирования, отслеживания и корректировки индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников СПО.
Контроль и анализ результатов непрерывного образования педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	1	Руководство ПОО может показать примеры контроля и анализа результатов НО педагогических работников системы СПО.
	2	Руководство ПОО может показать, что критерии, процедуры и механизмы контроля и анализа результатов НО педагогических работников системы СПО соответствуют заявленным целям и что персонал ПОО осведомлен о них.
	3	Руководство ПОО может, помимо п. 2, показать эффективную политику контроля и анализа результатов НО педагогических работников системы СПО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Руководство ПОО может показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов контроля и анализа результатов НО педагогических работников

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
		системы СПО.
Признание сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. НфО, ИфО при проведении внутренней аттестации педагогических работников	1	Руководство ПОО может показать примеры признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. НфО, ИфО, при проведении внутренней аттестации педагогических работников.
	2	Руководство ПОО может показать, что критерии, процедуры и механизмы признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. НфО, ИфО, при проведении внутренней аттестации педагогических работников соответствуют заявленным целям и что педагогический персонал осведомлен о них.
	3	Руководство ПОО может, помимо п. 2, показать эффективную политику признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. НфО, ИфО, при проведении внутренней аттестации педагогических работников и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Руководство ПОО может показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. НфО, ИфО, при проведении внутренней аттестации педагогических работников.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Педагогические работники (коллектив)		
Формирование собственной стратегии развития, планирование индивидуальных образовательных траекторий, мероприятий и результатов непрерывного образования, включая ФО, НФО, ИФО	1	Педагогический работник имеет стратегию и план/-ы мероприятий и результатов своего непрерывного образования.
	2	Педагогический работник может доказать, что реализуемая им стратегия и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования позволяют достигать в них заявленных результатов.
	3	Педагогический работник может доказать, что реализуемая им стратегия и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования эффективны и могут быть приняты за образец коллегами в организации и за ее пределами.
Стремление к профессиональному и личностному росту	1	Педагогический работник способен доказать свое стремление к профессиональному и личностному росту.
	2	Педагогический работник способен продемонстрировать, что он эффективно реализует свое стремление к профессиональному и личностному росту.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	3	Педагогический работник способен продемонстрировать, что он эффективно учитывает в своем профессиональном и личностном росте потребности других целевых групп и заинтересованных сторон и умеет решать конфликты, вызванные их интересами.
	4	Педагогический работник способен продемонстрировать, что его профессиональный и личностный рост соответствуют уровню эксперта в данной сфере профессиональной деятельности.
Владение ранее приобретенными знаниями, навыками, компетенциями, их применение, совершенствование, обмен опытом	1	Педагогический работник способен показать ранее приобретенные знания, навыки, компетенция, их применение и готовность к обмену опытом
	2	Педагогический работник способен продемонстрировать, что он эффективно применяет ранее приобретенные знания, навыки, компетенции и готов к обмену опытом.
	3	Педагогический работник способен продемонстрировать, что он эффективно учитывает в ранее приобретенных знаниях, навыках, компетенциях потребности других целевых групп и заинтересованных сторон и умеет решать конфликты между их интересами.
	4	Педагогический работник способен продемонстрировать, что его профессиональный и личностный уровень соответствуют уровню эксперта в данной сфере профессиональной деятельности.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Применение современных образовательных технологий в образовательном процессе	1	Педагогический работник способен показать применение современных образовательных технологий в образовательном процессе.
	2	Педагогический работник способен продемонстрировать, что он эффективно применяет современные образовательные технологии в образовательном процессе.
	3	Педагогический работник способен продемонстрировать, что его профессиональный уровень в плане применения современных образовательных технологий в образовательном процессе соответствует уровню эксперта в данной сфере профессиональной деятельности.
Прохождение внешних и внутри-организационных процедур признания результатов непрерывного образования	1	Педагогический работник однократно проходил внешние и/или внутриорганизационные процедуры признания результатов.
	2	Педагогический работник многократно проходил внешние и/или внутриорганизационные процедуры признания результатов.
	3	Педагогический работник способен продемонстрировать уровень эксперта при прохождении внешних и внутриорганизационных процедур признания результатов непрерывного образования.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Педагогические работники (индивидуально)		
Формирование индивидуальных образовательных траекторий с использованием ФО, НфО, ИфО	1	Педагогический работник имеет стратегию и план/-ы мероприятий и результатов своего непрерывного образования.
	2	Педагогический работник может доказать, что реализуемая им стратегия и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования позволяют достигать в них заявленных результатов.
	3	Педагогический работник может доказать, что реализуемая им стратегия и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования эффективны и могут быть приняты за образец коллегами в организации и за ее пределами.
Владение ранее приобретенными знаниями, навыками, компетенциями и их применение и развитие	1	Педагогический работник способен показать ранее приобретенные знания, навыки, компетенции, их применение и готовность к обмену опытом
	2	Педагогический работник способен продемонстрировать, что он эффективно применяет ранее приобретенные знания, навыки, компетенции и готов к обмену опытом.
	3	Педагогический работник способен продемонстрировать, что он эффективно учитывает в ранее приобретенных знаниях, навыках, компетенциях потребности других целевых групп и заинтересованных сторон и умеет решать конфликты между их интересами.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	4	Педагогический работник способен продемонстрировать, что его профессиональный и личностный уровень соответствуют уровню эксперта в данной сфере профессиональной деятельности
Стремление к профессиональному и личностному росту	1	Педагогический работник способен доказать свое стремление к профессиональному и личностному росту.
	2	Педагогический работник способен продемонстрировать, что он эффективно реализует свое стремление к профессиональному и личностному росту.
	3	Педагогический работник способен продемонстрировать, что он эффективно учитывает в своем профессиональном и личностном росте потребности других целевых групп и заинтересованных сторон и умеет решать конфликты, вызванные их интересами.
	4	Педагогический работник способен продемонстрировать, что его профессиональный и личностный рост соответствуют уровню эксперта в данной сфере профессиональной деятельности.
Применение современных образовательных технологий в образовательном	1	Педагогический работник способен показать применение современных образовательных технологий в образовательном процессе
	2	Педагогический работник способен продемонстрировать, что он эффективно применяет современные образовательные технологии в образовательном процессе.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
процессе	3	Педагогический работник способен продемонстрировать, что его профессиональный уровень в плане применения современных образовательных технологий в образовательном процессе соответствует уровню эксперта в данной сфере профессиональной деятельности.
Прохождение внешних и внутри-организационных процедур признания результатов непрерывного образования	1	Педагогический работник однократно проходил внешние и/или внутриорганизационные процедуры признания результатов.
	2	Педагогический работник многократно проходил внешние и/или внутриорганизационные процедуры признания результатов
	3	Педагогический работник способен продемонстрировать уровень эксперта при прохождении внешних и внутриорганизационных процедур признания результатов непрерывного образования.
Учебно-методический и другой персонал ПОО		
Разработка планов непрерывного образования в части формального образования (ПП и ПК)	1	Учебно-методический и другой персонал ПОО имеет план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников в части формального образования (ПП и ПК)
	2	Учебно-методический и другой персонал ПОО может доказать, что реализуемые план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников в части

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
ПК) педагогических работников		формального образования (ПП и ПК) позволяют достигать в них заявленных результатов.
	3	Учебно-методический и другой персонал ПОО может доказать, что реализуемые план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников в части формального образования (ПП и ПК) эффективны и являются ведущими в сфере развития народного хозяйства и общества.
Организация внешнего признания сформированных компетенций в результате непрерывного образования, в т.ч. НфО и ИфО	1	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать примеры организации внешнего признания сформированных компетенций в результате непрерывного образования, в т.ч. НфО и ИфО.
	2	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать, что процедуры и механизмы внешнего признания сформированных компетенций в результате непрерывного образования, в т.ч. НфО и ИфО, соответствуют заявленным целям и что педагогический персонал осведомлен о них.
	3	Учебно-методический и другой персонал ПОО, помимо п. 2, может показать эффективную политику внешнего признания сформированных компетенций в результате непрерывного образования, в т.ч. НфО и ИфО, и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	4	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать эффективную политику совершенствования применяемых ими процедур и механизмов внешнего признания сформированных компетенций в результате непрерывного образования, в т.ч. НфО и ИфО.
Организация внутриорганизационного признания (аттестация) сформированных компетенций педагогических работников в результате непрерывного образования, в т.ч. НфО и ИфО	1	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать примеры аттестаций педагогических работников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НфО, ИфО.
	2	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать, что критерии, процедуры и механизмы аттестаций педагогических работников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НфО, ИфО и что педагогический персонал осведомлен о них.
	3	Учебно-методический и другой персонал ПОО может, помимо п. 2, показать эффективную политику аттестаций педагогических работников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НфО, ИфО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов аттестаций педагогических работ-

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
		ников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НФО, ИФО.
Организация непрерывного образования в части формального образования (ПП и ПК) педагогических работников	1	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать примеры организации формального образования (ПП и ПК) педагогических работников.
	2	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать, что процедуры и механизмы формального образования (ПП и ПК) педагогических работников соответствуют заявленным целям и что педагогический персонал осведомлен о них.
	3	Учебно-методический и другой персонал ПОО, помимо п. 2, может показать эффективную политику формального образования (ПП и ПК) педагогических работников и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать эффективную политику совершенствования применяемых ими процедур и механизмов формального образования (ПП и ПК) педагогических работников.
Проведение анализа требований к профилю компетенций	1	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать примеры контроля и анализа требований к профилю компетенций педагогических работников.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
педагогических работников для обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами по сравнению с имеющимися компетенциями педагогических работников и участие в формировании профилей компетенций	2	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать, что критерии, процедуры и механизмы требований к профилю компетенций педагогических работников соответствуют заявленным целям и что персонал ПОО осведомлен о них.
	3	Учебно-методический и другой персонал ПОО может, помимо п. 2, показать эффективную политику контроля и анализа требований к профилю компетенций педагогических работников и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Учебно-методический и другой персонал ПОО может показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов контроля и анализа требований к профилю компетенций педагогических работников.
Студенты и студенческие организации		
Активная социальная позиция	1	Студент способен доказать свою активную социальную позицию.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	2	Студент способен продемонстрировать, что он эффективно реализует свою активную социальную позицию.
Соответствие начального (входного) уровня подготовки абитуриента для освоения выбранной профессии или специальности	1	Студент способен показать, что его начальный (входной) уровень соответствует требованиям освоения выбранной профессии или специальности
	2	Студент способен показать, что его начальный (входной) уровень значительно превышает пороговое значение установленное требованиями освоения выбранной профессии или специальности
Качественное овладение профессиональными умениями и навыками, компетенциями и квалификациями	1	Студент способен доказать свое стремление к овладению профессиональными умениями и навыками, компетенциями и квалификациями.
	2	Студент способен продемонстрировать, что он эффективно реализует свое стремление к овладению профессиональными умениями и навыками, компетенциями и квалификациями.
	3	Студент способен продемонстрировать, что он эффективно учитывает в своем овладении профессиональными умениями и навыками, компетенциями и квалификациями потребности других целевых групп и заинтересованных сторон.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Участие в конкурсах профессионального мастерства, в т.ч. международных конкурсах WorldSkills Russia и конкурсах WorldSkills	1	Студент участвует в конкурсах профессионального мастерства на уровне ПОО
	2	Студент участвует в конкурсах профессионального мастерства на уровне субъекта РФ
	3	Студент участвует в международных конкурсах профессионального мастерства
	4	Студент участвует в международных конкурсах профессионального мастерства и занимает призовые места
СМИ, в т.ч. международные		
Своевременное информирование общества о тенденциях развития экономики и образования	1	СМИ могут показать примеры своевременного информирования общества о тенденциях развития экономики и образования.
	2	СМИ могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы своевременного информирования общества о тенденциях развития экономики и образования, соответствуют заявленным целям и что ПОО и население осведомлено о них.
	3	СМИ могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов своевременного информирования общества о тенденциях развития экономики и образования.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Пропаганда и повышение престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена	1	СМИ могут показать примеры пропаганды и повышения престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена.
	2	СМИ могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы пропаганды и повышения престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена, соответствуют заявленным целям и что ПОО и население осведомлено о них.
	3	СМИ могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов механизмы пропаганды и повышения престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена.
Информационная поддержка и стимулирование неформального и информального обучения, возможностей независимой	1	СМИ могут показать примеры своего участия в информационной поддержке и стимулировании НфО и ИфО, возможностей независимой оценки квалификаций, внутриорганизационного признания, включая геймификацию.
	2	СМИ могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы информационной поддержки и стимулирования НфО и ИфО, возможностей независимой оценки квалификаций, внутриорганизационного признания, включая геймификацию, соответствуют заявленным целям и что ПОО и население осведомлено о них.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
оценки квалификаций, внутри-организационного признания, включая геймификацию	3	СМИ, помимо п. 2, могут показать эффективную политику информационной поддержки и стимулирования НфО и ИфО, возможностей независимой оценки квалификаций, внутриорганизационного признания, включая геймификацию, и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	СМИ могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов информационной поддержке и стимулировании НфО и ИфО, возможностей независимой оценки квалификаций, внутриорганизационного признания, включая геймификацию.
Трансляция образовательных программ	1	СМИ могут показать примеры трансляции образовательных программ, в т.ч. открытых курсов.
	2	СМИ могут показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы трансляции образовательных программ, в т.ч. открытых курсов, соответствуют заявленным целям и что ПОО и население осведомлено о них.
	3	СМИ, помимо п. 2, могут показать эффективную политику трансляции образовательных программ, в т.ч. открытых курсов, и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	4	СМИ могут показать эффективную политику совершенствования применяемых ими критериев, процедур и механизмов трансляции образовательных программ, в т.ч. открытых курсов.
Интернет-сообщества, в т.ч. международные		
Своевременное информирование сообщества о тенденциях развития экономики и образования, включая косвенные сигналы	1	Интернет-сообщество может показать примеры своевременного информирования общества о тенденциях развития экономики и образования, включая косвенные сигналы.
Обеспечение открытого доступа к наиболее важным материалам	1	Интернет-сообщество предоставляет открытый доступ к своим материалам.
	2	Интернет-сообщество предоставляет открытый доступ к своим наиболее важным материалам, обосновывая их важность.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	3	Интернет-сообщество может показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы определения важности материалов позволяют эффективно проводить НО участников сообщества.
Оценка и популяризация открытых курсов	1	Интернет-сообщество может показать примеры оценки и популяризации открытых курсов.
	2	Интернет-сообщество может показать, что предложенные и применяемые им критерии, процедуры и механизмы оценки и популяризации открытых курсов, соответствуют заявленным целям и что ПОО участники сообщества осведомлены о них.
	3	Интернет-сообщество может, помимо п. 2, показать эффективную политику оценки и популяризации открытых курсов и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
Возможность формирования, проверки и корректировки типичных образовательных траекторий	1	Интернет-сообщество помогает формировать и/или проверять индивидуальную образовательную траекторию.
	2	Интернет-сообщество может показать, что предложенные и применяемые ими критерии, процедуры и механизмы позволяют эффективно формировать и/или проверять индивидуальную образовательную траекторию.