

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 субъекта РФ**

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 непрерывного образования 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 субъекта РФ	18
2.3 Цикл управления непрерывным образованием (НО) педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ	21
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, признания результатов.....	21
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	37

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)	48
5.1	Кадровые условия непрерывного образования педагогических работников системы СПО	49
5.2	Административные условия непрерывного образования педагогических работников системы СПО	50
5.3	Материально-технические условия непрерывного образования педагогических работников системы СПО	51
5.4	Инфраструктурные условия непрерывного образования педагогических работников системы СПО	52
5.5	Методические условия непрерывного образования педагогических работников системы СПО	52
5.6	Нормативные условия НО педагогических работников системы СПО	52
6	Критерии и показатели функционирования модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций	56
	Приложение А Условия, необходимые для реализации непрерывного образования непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ	59
	Приложение Б Перечень нормативных и правовых актов НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	72
	Нормативные правовые акты Российской Федерации.....	72
	Региональные нормативные правовые акты	73
	Локальные нормативные акты.....	75
	Приложение В Таблица критериев и показателей функционирования модели НО педагогических работников системы СПО	76

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:

- актуальности 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,
- наличия заинтересованных в развитии непрерывного образования педагогических работников системы СПО сторон и
- наличия 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 [27-29].

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 [24].

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 1 структуры. Таблица 1 – 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 удовлетворенность перечисленных заинтересованных сторон можно обеспечить 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 на уровне субъекта РФ 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 разделяемые 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 СПО 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 субъекта РФ не ограничивается только органами управления образованием субъекта. Она должна применяться в комплексе с моделью непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне ПОО, 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 органами управления и организациями системы СПО провайдеров дополнительного профессионального образования и информационной поддержки непрерывного образования.

2 Описание структуры модели

2.1 Общая концепция непрерывного образования 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 субъекта РФ

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).

На уровне субъекта РФ модель функционирует следующим образом (рисунок 1):

1. Органы управления образованием получают «сверху» цели в части необходимых квалификаций и компетенций работников. Эти цели, в свою очередь, обусловлены теми задачами, которые решают органы управления субъектом РФ и РФ в целом. Механизмы формирования целей описаны в Описании механизмов непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций.

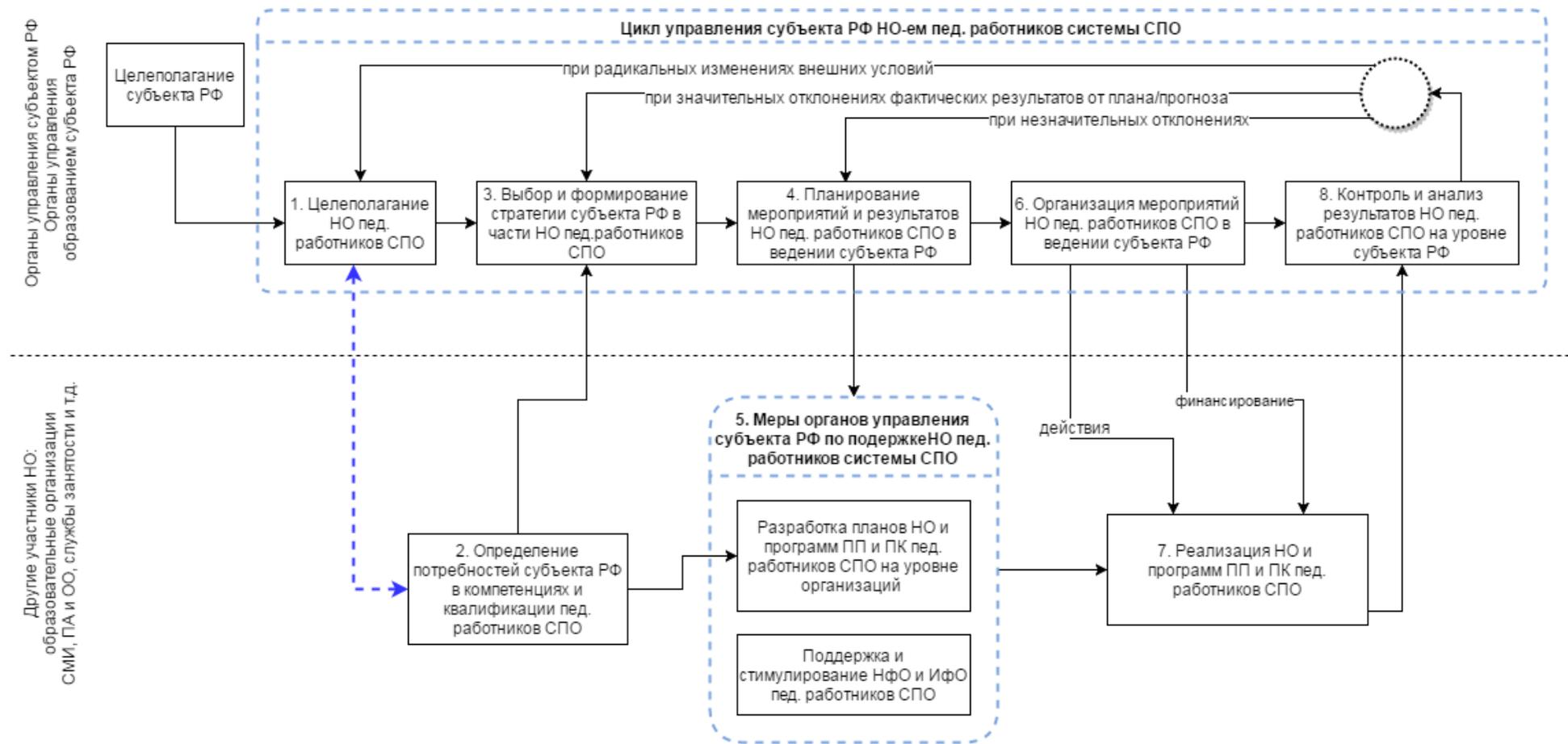


Рисунок 1 – Модель НО педагогических работников системы СПО

в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ

2. Соединяя полученные целевые указания (этап 1) с потребностями и запросами других заинтересованных сторон (этап 2), органы управления образованием формируют стратегию в части непрерывного образования на уровне субъекта РФ (этап 3). Стратегия может предполагать прямую организацию ФО и прямую же поддержку НФО, а может ограничиваться стимулированием или установлением «правил игры».

3. После этого на двух уровнях – на уровне субъекта РФ (этап 4) и на уровне ПОО и других заинтересованных сторон системы НО (этап 5) происходит планирование мер по развитию НО. Это может быть (в зависимости от выбранной стратегии) разработка планов и программ ФО, поддержка, стимулирование, популяризация, пропаганда, организация конкурсов и многое другое (подробнее – в описании механизмов непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций и рекомендациях по применению моделей непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций). Могут и должны привлекаться профессиональные ассоциации (ПА и ОО), крупные работодатели, эксперты и экспертные объединения, Интернет-площадки и т.д.

4. На следующем шаге реализуется собственно НО, причем органы управления образованием реализуют для этого запланированные самостоятельные и/или дополнительные действия к действиям и мероприятиям ПОО и выделяют необходимое финансирование (этап 6). Обучение реализуется (этап 7), его результаты контролируются и анализируются путем сбора прямых и косвенных данных. Участие органов управления образованием субъекта РФ в процессах признания результатов обучения может быть весьма разнообразным, в т.ч. может отсутствовать, и потому в модели не отражается. По результатам анализа производится корректировка планов, стратегии НО либо целей.

2.3 Цикл управления непрерывным образованием (НО) педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ

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, носит более детальный характер и включает в себя в общем случае (рисунок 2, таблица 2):

5. Постановку целей (целеполагание) и планирование, которое во многих случаях целесообразно разделить на стратегическое и оперативное, реализуемое в бизнес-процессах(P);
6. Организацию исполнения планов (D);
7. Контроль хода исполнения плана(C);
8. Анализ исполнения плана после завершения определенных периодов или прохождения намеченных вех и формирование управленческого воздействия – корректировку планов, стратегии или целей (A).

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, признания результатов

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.

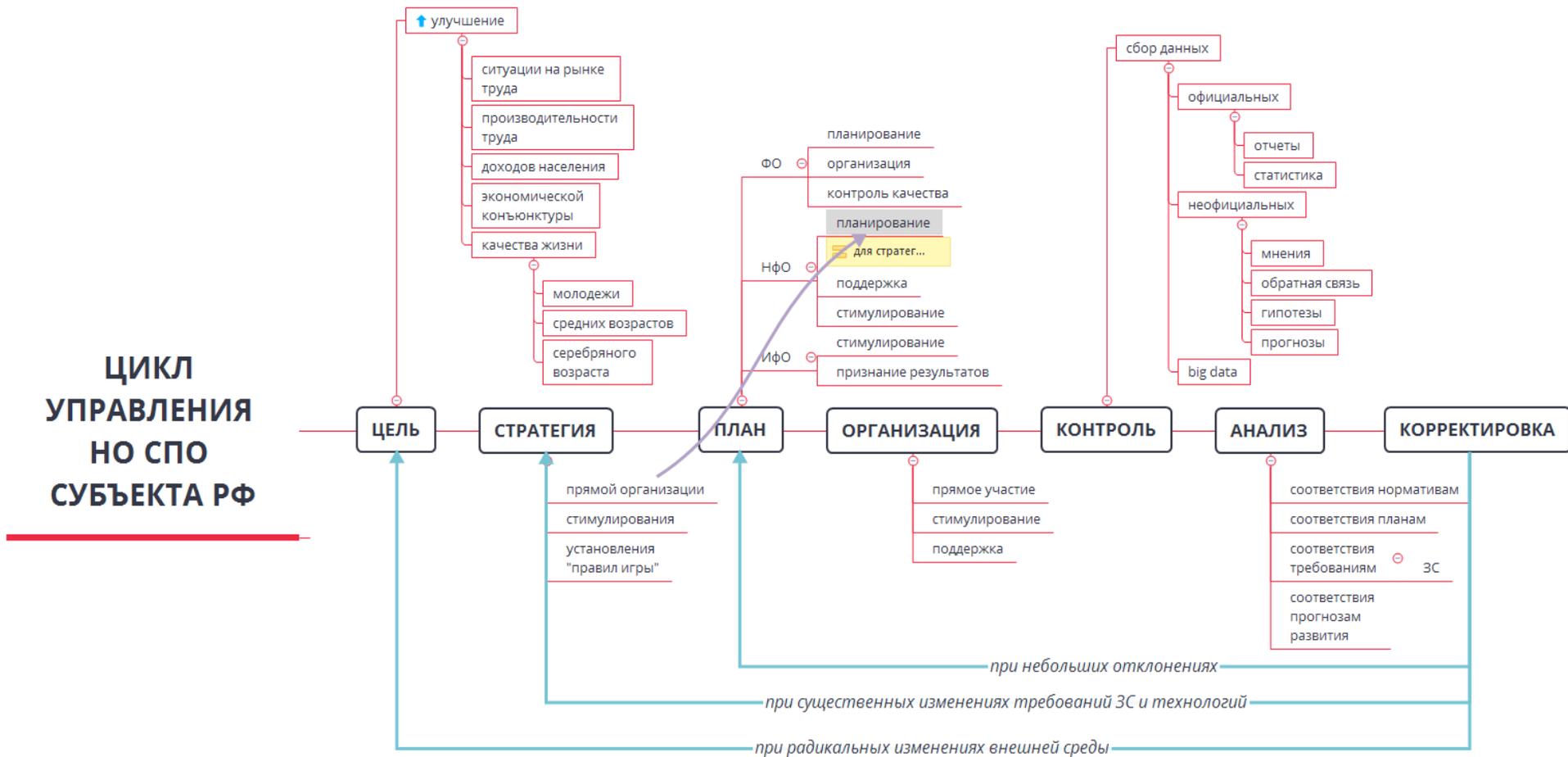


Рисунок 2 – Цикл управления НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО для субъекта РФ

Таблица 2 – Характеристика отдельных этапов цикла управления НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ

Этапы цикла управления	Характеристика этапов
<p>Постановка целей (целеполагание)</p>	<p>В зависимости от цели развития субъекта РФ (этап 0 модели НО, рисунок 1), а также от результатов этапа определения потребностей субъекта РФ в компетенциях и пр. (этап 2) формируется цель НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ с [предположительно] временным горизонтом 3-5 лет. Типичные цели указаны на рисунке 2, но могут быть и другие, а также возможны комбинации целей (более 3 нежелательно, см. рекомендации по применению моделей непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций)</p>
<p>Стратегическое планирование развития НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ</p>	<p>В зависимости от целей НО педагогических работников системы СПО (этап 1 модели НО, рисунок 1) на уровне субъекта РФ, а также потребностей субъекта РФ в компетенциях и пр. (этап 2) формируется стратегический план развития НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ.</p> <p>Выделяются следующие типовые стратегии развития НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ:</p>

Этапы цикла управления	Характеристика этапов
	<p>1. Стратегия прямой организации НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ, когда органы управления образованием напрямую организуют НО педагогических работников системы СПО. Стратегия целесообразна в относительно небольших по численности субъектах РФ с выраженным акцентом экономики и, вероятно, единственной целью с коротким временным горизонтом;</p> <p>2. Стратегия стимулирования НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ, когда основные мероприятия по НО педагогических работников системы СПО реализуются другими участниками процессов, но органы образования четко указывают приоритеты, устанавливают награды и призы и другими способами активно стимулируют НО педагогических работников системы СПО;</p> <p>3. Стратегия установления «правил игры» НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ, когда органы управления образованием устанавливают правила НО педагогических работников системы СПО, предоставляя дальнейшее развитие НО педагогических работников системы СПО самостоятельному течению. Стратегия применима в крупных субъектах РФ с разнообразной структурой народного хозяйства, высококонкурентным рынком формального и неформального образования, активными СМИ.</p>

Этапы цикла управления	Характеристика этапов
<p>Оперативное планирование мер и мероприятий, предпринимаемых на уровне субъекта РФ органами управления и органами управления образованием</p>	<p>В зависимости от выбранной стратегии органы управления образованием планируют меры и мероприятия, связанные с НО педагогических работников системы СПО:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегия прямой организации НО педагогических работников системы СПО требует планирования, организации и контроля качества формального образования педагогических работников системы СПО, планирования, поддержки и стимулирования НфО, стимулирования и поддержки ИфО посредством признания их результатов. 2. Стратегия стимулирования НО педагогических работников системы СПО требует стимулирования и контроля качества формального образования педагогических работников системы СПО, стимулирования и поддержки НфО и ИфО посредством признания их результатов. 3. Стратегия установления «правил игры» НО педагогических работников системы СПО требует планирования соответствующих мер по формированию нормативной базы, популяризации НО педагогических работников системы и поддержки НфО и ИфО посредством признания их результатов.
<p>Организацию реализации мер и мероприятий, пред-</p>	<p>В зависимости от запланированных мер и мероприятий осуществляется их реализация на уровне субъекта РФ органами управления и органами управления образованием</p>

Этапы цикла управления	Характеристика этапов
принимаемых на уровне субъекты РФ органами управления и органами управления образованием	
Контроль хода исполнения	
Стратегического плана развития НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ	Этап с большой вероятностью требует сбора информации собственными силами органов управления образованием субъекта РФ, а также привлечения косвенных данных.
Плана мер и мероприятий, предпринимаемых на уровне субъекта РФ органами управления и	Формируется отчетность по результатам принимаемых мер и проводимых мероприятий.

Этапы цикла управления	Характеристика этапов
органами управления образованием	
Анализ исполнения плана после завершения определенных периодов или прохождения намеченных вех	<p>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.</p> <p>Требуется методология проведения анализа и передачи опыта (обмена опытом).</p>
Формирование управленческого воздействия и корректировки планов, стратегии или целей	<p>Требуется процедура корректировки, особенно внеплановой, планов, стратегии или целей.</p>
Учет хода и результатов НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ	<p>Требуется анализ имеющейся статистики и дополнение ее необходимыми формами, но без «утяжеления» работ отчитывающихся участников.</p> <p>Рекомендуется Интернет-сбор информации с последующим обобщением на уровне субъекта РФ.</p>

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 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 [2,4].

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 [14].

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 [9].

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 [2,4-6], или для внутреннего признания пройти процедуру аттестации, которая определяется локальным актом ПОО.

При неформальной 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 неформальном образовании аналогично признанию при неформальном образовании.

Обязательными участниками процессов НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ являются следующие заинтересованные стороны (таблица 3).

Как показано на рисунке 1, НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ требует успешного протекания следующих связанных между собой бизнес-процессов верхнего (логического) уровня.

Таблица 3 – Характеристика участников процессов НО педагогических работников системы СПО

Участники процессов	Характеристики
Органы управления субъектом РФ	На оперативном уровне руководят НО педагогических работников системы СПО
Органы управления образованием субъекта РФ	Активно участвуют в целеполагании, на стратегическом уровне руководят НО педагогических работников системы СПО
ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Профессиональные ассоциации и общественные организации, в т.ч. международные, которые объединяют профессионалов определенной сферы, а чаще отрасли.
Крупные работодатели, в т.ч. международные	Имеются в виду крупные для данного субъекта РФ работодатели, размер которых может существенно различаться.
Службы занятости	Как государственные, так и [допустимо] частные хедхантерские компании, которые являются источниками информации о состоянии рынка труда, спросе и предложении рабочей силы и т.п.
ПОО	Профессиональные образовательные организации, которые на уровне субъекта РФ рассматриваются как единое целое, без выделения внутренней структуры.
Студенты и студенческие организации	Являются источником информации самого разного рода: и о входном уровне студентов, и о качестве обучения, и о необходимых для формирования компетенциях педагогических работников системы СПО, и о спросе со стороны работодателей на выпускников СПО и т.д.

Участники процессов	Характеристики
СМИ, в т.ч. международные	Являются провайдерами традиционной рекламы, пропагандистских материалов, каналом распространения открытых образовательных программ, стимулирующей информации и т.д.
Интернет-сообщества, в т.ч. международные	Выполняют функции, соединенные из функций студенческих организаций и СМИ и частично – профессиональных ассоциаций и экспертов. Могут быть наиболее оперативным и эффективным поставщиком соответствующей информации и прогнозов.

Основные бизнес-процессы

Осуществляются образовательными организациями, службами занятости, профессиональными ассоциациями и общественными организациями (ПА и ОО), средствами массовой информации (СМИ) и другими субъектами.

1. Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников СПО.

2. Планирование мероприятий НО педагогических работников системы СПО, находящихся в ведении субъекта РФ, и соответствующего финансирования.

3. Реализация мер по поддержке НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ:

- разработка планов НО (участие) и программ ПП и ПК педагогических работников СПО на уровне организаций;
- меры по поддержке и [при необходимости] стимулированию ИФО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ;
- меры по стимулированию и [при необходимости] признанию результатов ИФО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ.

4. Реализация НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ – ФО, НФО и ИФО, формирование и контроль индивидуальных образовательных траекторий, признание результатов и т.д.

5. Контроль и анализ результатов НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ.

6. Корректировка и принятие решений по результатам анализа.

Процессы управления

1. Целеполагание НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ.

2. Выбор и формирование стратегии субъекта РФ в части НО педагогических работников системы СПО и опережающего развития компетенций проектных команд.

Процессы поддержки

3. Организация и финансирование мероприятий НО педагогических работников системы СПО, находящихся в ведении субъекта РФ.

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 НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ, которая является прообразом матрицы ответственности, по участникам модели представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Матрица распределения процессов

Бизнес-процессы верхнего (логического) уровня в модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты	Крупные работодатели	Службы занятости	ПОО	Студенты и студен- ческие организации	СМИ	Интернет- сообщества
Основные бизнес-процессы									
Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников СПО.	О	У	У	У	У			У	У
Планирование мероприятий НО педагогических работников системы СПО, находящихся в ведении субъекта РФ, и соответствующего финансирования.		О	У	У	У	У			
Реализация мер по поддержке НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ:									
Разработка планов НО (участие) и программ ПП и ПК педагогических работников СПО на уровне организаций		О	У	У	У	У			У

Бизнес-процессы верхнего (логического) уровня в модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты	Крупные работодатели	Службы занятости	ПОО	Студенты и студенческие организации	СМИ	Интернет-сообщества
Меры по поддержке и [при необходимости] стимулированию НФО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ	У	О	У	У	У	У	У	У	У
Меры по стимулированию и [при необходимости] признанию результатов ИФО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ	У	О	У	У	У	У	У	У	У
Реализация собственно НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ.			У	У		О	У		У
Контроль хода и анализ результатов НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ.		О				У	У		У
Корректировка и принятие решений по результатам анализа.		О	У	У	У	У			

<p>Бизнес-процессы верхнего (логического) уровня в модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ</p>	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	ПА и ОО, эксперты	Крупные работодатели	Службы занятости	ПОО	Студенты и студен- ческие организации	СМИ	Интернет- сообщества
Процессы управления									
<p>Целеполагание НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ.</p>		О	У	У	У	У	У		У
<p>Выбор и формирование стратегии субъекта РФ в части НО педагогических работников системы СПО, в т.ч. в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ.</p>		О	У	У	У	У			
Процессы поддержки									
<p>Организация и финансирование мероприятий НО педагогических работников системы СПО, находящихся в ведении субъекта РФ.</p>		О	У	У	У	У	У	У	У

Обозначения: 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 5 приводится описание требований к участникам реализации модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО.

Для реализации НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО необходимо выполнение целого ряда общих условий как на уровне субъекта РФ, так и на уровне ПОО. 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.

В приложении 1.1-А описаны условия, необходимые для реализации НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ 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.

Таблица 5 – Требования к участникам реализации модели НО педагогических работников СПО на уровне субъекта РФ

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
Органы управления субъектом РФ	Обеспечение повышения качества и уровня жизни	Все участники процесса
	Обеспечение экономики высококвалифицированными кадрами в соответствии с международными требованиями и требованиями современной экономики	Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, ПОО, Педагогические работники, Студенты, Население
	Поддержка НО населения на всех уровнях	Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Поддержка межведомственного взаимодействия при решении задач подготовки кадров для экономики региона	Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, ПОО
	Своевременное финансирование образовательной деятельности	Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники, Студенты

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
Органы управления образованием	Обеспечение экономики высококвалифицированными кадрами в соответствии с международными требованиями и требованиями современной экономики	Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, ПОО, Педагогические работники, Студенты, Население
	Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей	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	Органы управления субъектом РФ, ПОО, Педагогические работники,
	Создание условий для эффективной подготовки педагогических работников профессиональных организаций	ПОО, Педагогические работники. Служба занятости
	Своевременное финансирование образовательной деятельности, финансовая поддержка реализации	ПОО, Педагогические работники

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	мероприятий по непрерывному образованию педагогических работников	
	Поддержка проведения конференций, семинаров, конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Поддержка, стимулирование и признание НфО и ИфО педагогических работников системы СПО	ПОО, Педагогические работники, Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные,
Профессиональные ассоциации и общественные организации, эксперты, в т.ч. международные	Проведение независимой оценки профессиональных квалификаций, аттестация и признание полученных компетенций и квалификаций	Органы управления субъектом РФ, ПОО, Педагогические работники, Крупные работодатели, в т.ч. международные,
	Признание НфО и ИфО педагогических работников системы СПО	ПОО, Педагогические работники, Крупные работодатели, в т.ч. международные,
	Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников	Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные,

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей	ПОО, Педагогические работники
Крупные работодатели, в т.ч. международные	Определение потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах среднего звена с разбивкой по отраслям с учетом региональных особенностей	Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПОО, Служба занятости, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные
	Востребованность и трудоустройство способных выпускников по полученной профессии, специальности	ПОО, Служба занятости, Студенты
	Участие в разработке образовательных программ	Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники, Студенты
	Взаимовыгодное социальное партнерство и сетевое взаимодействие	ПОО, Педагогические работники
	Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификации педагогических работников с учетом экономических и отраслевых особенностей	Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	Предоставление площадок для стажировок педагогических работников	Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники,
Службы занятости	Мониторинг рынка труда, снижение безработицы	Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПОО
	Информирование о наличии вакансий и потребностях работодателей	Крупные работодатели, Педагогические работники, Студенты
	Содействие в трудоустройстве по полученной профессии, специальности	Крупные работодатели, в т.ч. международные Педагогические работники, Студенты
ПОО	Соответствие квалификаций выпускников региональных ПОО требованиям профстандартов, работодателей, международных стандартов и передовых технологий	Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные, Служба занятости, Студенты

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	Обеспечение качества управления ПОО	Органы управления образованием, Работодатели, Персонал ПОО, Студенты
	Обеспечение качества образовательных услуг	Органы управления образованием, Работодатели, Педагогические работники, Студенты
	Формирование профиля компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО	Органы управления образованием, Педагогические работники, Студенты
	Создание условий для эффективной подготовки и НО педагогических работников профессиональных организаций	Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, Педагогические работники, Служба занятости, Студенты
	Проведение аттестаций педагогических работников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НфО, ИфО	Педагогические работники, Студенты

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	Обеспечение финансовой стабильности ПОО	Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, Педагогические работники
Студенты и студенческие организации	Соответствие начального (входного) уровня подготовки абитуриента требованиям и условиям освоения выбранной профессии или специальности	Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники
	Активная социальная позиция	Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники
	Качественное овладение профессиональными умениями и навыками, компетенциями и квалификациями	Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПОО, Педагогические работники, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в т.ч. международных конкурсах WorldSkills Russia и	Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием,

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	конкурсах WorldSkills	<p>ПОО, Педагогические работники, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные, Работодатели, СМИ, Интернет-сообщества</p>
СМИ, в т.ч. международные	Своевременное информирование общества о тенденциях развития экономики и образования	<p>Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные, ПОО, Педагогические работники, Службы занятости, Студенты, Абитуриенты.</p>
	Информационная поддержка и стимулирование неформального и информального обучения, возможностей независимой оценки квалификаций, внутриорганизационного признания, включая геймификацию	<p>Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные, Службы занятости, Студенты, ПОО, Педагогические работники</p>

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	<p>Пропаганда и повышение престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена</p>	<p>Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные, Службы занятости, Студенты, ПОО, Педагогические работники</p>
	<p>Трансляция образовательных программ</p>	<p>ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные, Службы занятости, Студенты Педагогические работники</p>
<p>Интернет-сообщества, в т.ч. международные</p>	<p>Своевременное информирование сообщества о тенденциях развития экономики и образования, включая косвенные сигналы</p>	<p>Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные, Службы занятости, Студенты, Абитуриенты, ПОО, Педагогические работники</p>

Участник процесса	Предъявляемые требования	Участники/стороны/субъекты, которые предъявляют требования
	Возможность формирования, проверки и корректировки типичных образовательных траекторий	Органы управления образованием, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные, Службы занятости, Студенты, ПОО, Педагогические работники
	Прогноз, в т.ч. косвенный, перспективных профессий и компетенций	Органы управления субъектом РФ, Органы управления образованием, ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные, Крупные работодатели, в т.ч. международные, Службы занятости, Студенты, Абитуриенты ПОО, Педагогические работники
	Оценка и популяризация открытых курсов	Все участники процесса
	Обеспечение открытого доступа к наиболее важным материалам	Все участники процесса

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;

- внутреннего аудита эффективности функционирования системы НО педагогических работников СПО на уровне субъекта РФ, связанного с оцениванием качества управления образовательной деятельностью в субъекте..

На уровне субъекта РФ 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 непрерывного образования педагогических работников системы СПО

Кадровые условия НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ имеют, прежде всего, социальную и общественную значимость и связаны с разработкой стратегии организации доступного качественного образования педагогических работников в соответствии с государственной образовательной политикой, обеспеченностью ресурсами для ее реализации, использованием инновационного образовательного потенциала территории, удовлетворением потребностей профессиональной, образовательной и социокультурной сфер субъекта РФ.

Определив потребности субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей, необходимо определить существующий уровень кадрового потенциала в регионе, наличие инновационных образовательных организаций, научно-методических центров, возможность привлечения ресурсов сетевого взаимодействия, а также определить возможности и резервы для поддержки и стимулирования неформального и информального образования.

Для обеспечения НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ кадровыми ресурсами необходимо использовать существующий инновационный потенциал региона, применять инновационные образовательные технологии, эффективно использовать передовой педагогический опыт ПОО, организацию научно-практических конференций, практико-ориентированные семинары, стажировки, развитие конкурсного движения, проведение открытых учебных занятий и мастер-классов с привлечением ведущих специалистов, в том и числе и международных.

5.2 Административные условия непрерывного образования педагогических работников системы СПО

Административные условия НО педагогических работников системы СПО предусматривают системное целенаправленное воздействие на систему НО.

Административные условия позволяют создавать сетевое социально-профессиональное партнерство с учетом территориальных особенностей, которое аккумулирует интересы и ресурсы социальных, образовательных, производственных, административных и общественных структур для НО в субъекте РФ.

Административные условия НО на уровне субъекта РФ предполагают реализацию следующих функций:

- своевременное реагирование на запросы государственной политики и общества, связанные с применением федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов;
- мониторинг потенциала территории;
- совершенствование и формирование системы СПО на территории;
- изучение и учет потребностей и запросов территории в дополнительном образовании;
- научная, методическая, консультационная поддержка деятельности ПОО;
- мотивация качества образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО;
- повышение статуса ПОО и авторитета педагогов СПО в обществе.

Административные условия НО на уровне субъекта РФ учитывают специфику конкурентной образовательной среды, представленность множества программ на образовательном рынке, разнообразие финансовых механизмов, способствуют созданию разноплановых инфраструктур и институтов непрерывного образования педагогических работников системы СПО.

5.3 Материально-технические условия непрерывного образования 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;
- координация и поддержка работы сайтов, серверов электронной почты, площадок для проведения вебинаров,
- наличие рабочих мест сотрудников, ориентированных для работы с дистанционным обучением, оснащенных всем необходимым для оперативной связи с ответственными сотрудниками ПОО и со слушателями (WIFI, ip-телефон, электронная почта, Skype),
- наличие учебной ЛВС с выходом в интернет и подключением к серверам с учебными материалами,
- наличие комплекта видеоаппаратуры для подготовки материалов для электронного, дистанционного обучения;
- наличие устройств доступа к сети интернет с помощью современного веб-браузера (компьютер, планшет, смартфон).

На уровне субъекта необходимые материально-технические условия могут быть созданы за счет организации региональных ресурсных центров.

5.4 Инфраструктурные условия непрерывного образования 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 непрерывного образования педагогических работников системы СПО

Методические условия модели НО педагогических работников системы СПО на уровне ПОО включают в себя обеспечение соответствующих бизнес-процессов, а также постановку и решение профессиональных и личностных задач и предполагают применение методик, приведенных в таблице 6.

5.6 Нормативные условия НО педагогических работников системы СПО

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

Таблица 6 – Бизнес-процессы и соответствующие методические условия

Бизнес-процессы	Методические условия
Основные бизнес-процессы	
<p>Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников СПО.</p>	<p>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.</p>
<p>Планирование мероприятий НО педагогических работников системы СПО, находящихся в ведении субъекта РФ, и соответствующего финансирования</p>	<p>Дорожная карта развития региона в части образования, планирование, применение системы мотивации педагогических работников; развитие методической, научно-исследовательской работы и иной творческой деятельности педагогических работников</p>
<p>Реализация мер по поддержке НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ:</p>	<p>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020годы; Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»).</p>
<p>Разработка планов НО (участие) и программ ПП и ПК педагогических работников СПО на уровне организаций</p>	<p>Дорожные карты внедрения ФГОС по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям, соответствующие современным стандартам и передовым технологиям в образовательных организациях, проекты внедрения ФГОС по ТОП-50 в образовательных организациях</p>

Бизнес-процессы	Методические условия
Меры по поддержке и стимулированию НфО и ИфО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ	Организация и проведение международных, отраслевых, межведомственных научно-педагогических конференций, симпозиумов, семинаров, открытых уроков и мастер-классов.
Меры по признанию результатов НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ	Система признания сформированных компетенций (независимая оценка квалификаций, локальные нормативные акты ПОО по проведению аттестации педагогических работников).
Реализация собственно НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ	Формирование у педагогических работников базовых, профессиональных и надпрофессиональных компетенций по видам профессиональной деятельности: учебно-научной; научно-методической; научно-исследовательской; технологической; психолого-педагогической; информационно-коммуникационной; социально-организационной; общекультурной; 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.
Контроль хода и анализ результатов НО педагогических работников	Представление отчетной документации по результатам НО педагогических работников системы СПО в органы управления

Бизнес-процессы	Методические условия
системы СПО на уровне субъекта РФ	образованием, органы управления субъектом РФ; анализ полученных результатов
Корректировка и принятие решений по результатам анализа	Корректирующие планы и мероприятия по развитию НО педагогов системы СПО, находящихся в ведении субъекта РФ
Процессы управления	
Целеполагание НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ.	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
Выбор и формирование стратегии субъекта РФ в части НО педагогических работников системы СПО, в т.ч. в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ	Государственная политика в области развития СПО; Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»); внедрение системы педагогического проектирования, отработка программных и нормативно-правовых параметров развития образовательной организации, развитие научно-методического обеспечения на основе технологизации образовательного процесса

Бизнес-процессы	Методические условия
Процессы поддержки	
Организация и финансирование мероприятий НО педагогических работников системы СПО, находящихся в ведении субъекта РФ	Бюджет региона, выделение контрольных цифр приема, финансирование профессиональных образовательных программ, в т.ч. по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям, соответствующие современным стандартам и передовым технологиям на уровне субъекта РФ

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.

Группы критериев и показателей при формировании компетенций.

Поэтому основным показателем на уровне субъекта РФ будет индикатор, установленный в проекте:

доля студентов средних профессиональных образовательных организаций, обучающихся по образовательным программам, в реализации которых участвуют работодатели (включая организацию учебной и производственной практики, предоставление оборудования и материалов, участие в разработке образовательных программ и оценке результатов их освоения, проведении учебных занятий), в общей численности студентов профессиональных образовательных организаций.

Этот показатель определяется по косвенным критериям, которые приведены в приложении 1.1-В «Таблица критериев и показателей функционирования модели НО педагогических работников системы СПО».

В критериях 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. Орган образования субъекта РФ может выбирать из этой таблицы наиболее пригодные для нее в смысле поставленных целей НО критерии и показатели.

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 субъекта РФ, но и для других заинтересованных

сторон, что позволяет отследить динамику развития НО в регионе. 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.

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 непрерывного образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ

Таблица 1.1-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	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
Органы управления субъектом РФ		2	3	3	3	4		1		2			1
– обеспечение повышения качества и уровня жизни													1
– обеспечение экономики высококвалифицированными кадрами в соответствии с международными требованиями и требованиями современной экономики			1	1	1	1		1					

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
– поддержка межведомственного взаимодействия при решении задач подготовки кадров для экономики региона			1	1		1							
– поддержка НО населения на всех уровнях		1	1	1	1	1				1			
– своевременное финансирование образовательной деятельности		1	1		1	1				1			
Органы управления образованием субъекта РФ	1		4	5	8	8	1	1		1			
– обеспечение экономики высококвалифицированными кадрами в соответствии с международными требованиями и требованиями современной экономики			1	1	1	1		1					

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
– определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификации педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей			1	1	1	1							
– поддержка проведения конференций, семинаров, конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников				1	1	1				1			
– поддержка, стимулирование и признание НФО педагогических работников системы СПО			1	1	1	1							

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
– своевременное финансирование образовательной деятельности, финансовая поддержка реализации мероприятий по непрерывному образованию педагогических работников					1	1							
– создание условий для эффективной подготовки педагогических работников профессиональных организаций					1	1	1						
– стимулирование и признание результатов ИФО педагогических работников системы СПО				1	1	1							

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
– формирование стратегии, планирование мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников	1				1	1							
ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	1		4	1	4	4							
– определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей			1	1	1	1							
– признание НФО педагогических работников системы СПО			1		1	1							

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
– признание результатов ИФО педагогических работников системы СПО			1		1	1							
– проведение независимой оценки профессиональных квалификаций, аттестация и признание полученных компетенций и квалификаций	1		1		1	1							
Крупные работодатели, в т.ч. международные	2	4		2	4	6	2			2			
– взаимовыгодное социальное партнерство и сетевое взаимодействие					1	1							
– востребованность и трудоустройство способных выпускников по полученной						1	1			1			

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
профессии, специальности													
– определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических и отраслевых особенностей	1	1			1	1							
– определение потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах среднего звена с разбивкой по отраслям с учетом региональных особенностей	1	1		2		1	1						
– предоставление площадок для стажировок педагогических работников		1			1	1							

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
– участие в разработке образовательных программ		1			1	1				1			
Службы занятости	1	1	3	1	2	1				2			
– информирование о наличии вакансий и потребностях работодателей			1		1					1			
– мониторинг рынка труда, снижение безработицы	1	1	1	1		1							
– содействие в трудоустройстве по полученной профессии, специальности			1		1					1			
Профессиональные образовательные организации (ПОО)	3	6	3	1	5	1	2			6			

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
– обеспечение качества образовательных услуг		1	1		1					1			
– обеспечение качества управления ПОО		1	1			1				1			
– обеспечение финансовой стабильности ПОО	1	1			1								
– проведение аттестаций педагогических работников с целью признания сформированных компетенций в ходе реализации процесса непрерывного образования, в т.ч. ФО, НфО, ИфО					1					1			
– создание условий для эффективной подготовки и НО педагогических	1	1			1		1			1			

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
работников профессиональных организаций													
– соответствие квалификаций выпускников региональных ПОО требованиям работодателей, международных стандартов и передовых технологий	1	1	1	1			1			1			
– формирование профиля компетенций педагогических работников в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО		1			1					1			
Студенты и студенческие организации	3	4	2	2	4	4			2			2	
– активная социальная позиция	1	1			1	1							

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
– качественное овладение профессиональными умениями и навыками, компетенциями и квалификациями	1	1	1	1	1	1			1			1	
– соответствие начального (входного) уровня подготовки абитуриента требованиям и условиям освоения выбранной профессии или специальности		1			1	1							
– участие в конкурсах профессионального мастерства, в т.ч. международных конкурсах WorldSkills Russia и конкурсах WorldSkills	1	1	1	1	1	1			1			1	

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
СМИ, в т.ч. международные	3	3	4	4	4	3	4			4	1		
– информационная поддержка и стимулирование неформального и информального обучения, возможностей независимой оценки квалификаций, внутриорганизационного признания, включая геймификацию	1	1	1	1	1	1	1			1			
– пропаганда и повышение престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена	1	1	1	1	1	1	1			1			
– своевременное информирование общества о тенденциях развития экономики	1	1	1	1	1	1	1			1	1		
– трансляция образовательных программ			1	1	1		1			1			

Участники реализации модели НО Требования к участникам реализации модели НО	Органы управления субъектом РФ	Органы управления образованием	Крупные работодатели, в т.ч. международные	ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Педагогические работники	ПОО	Службы занятости	Население	СМИ	Студенты	Абитуриенты	Интернет-сообщества	Все участники процесса
Интернет-сообщества, в т.ч. международные	2	4	4	4	4	4	4			4	2		1
– возможность формирования, проверки и корректировки типичных образовательных траекторий		1	1	1	1	1	1			1			
– обеспечение открытого доступа к наиболее важным материалам													1
– оценка и популяризация открытых курсов		1	1	1	1	1	1			1			
– прогноз, в т.ч. косвенный, перспективных профессий и компетенций	1	1	1	1	1	1	1			1	1		
– своевременное информирование сообщества о тенденциях развития экономики, включая косвенные сигналы	1	1	1	1	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		
Обеспечение повышения качества и уровня жизни	1	Органы управления субъектом РФ имеют стратегию повышения качества и уровня жизни, детализированную в оперативных планах
	2	Органы управления субъектом РФ могут доказать, что реализуемая стратегия и оперативные планы позволяют достигать в них заявленных результатов.
	3	Органы управления субъектом РФ могут доказать, что реализуемая стратегия и оперативные планы эффективны и являются ведущими в сфере развития народного хозяйства и общества.
Обеспечение экономики высоко-квалифицированными кадрами в соответствии с международными	1	Органы управления субъектом РФ имеют стратегию обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами, детализированную в оперативных планах
	2	Органы управления субъектом РФ могут доказать, что реализуемая стратегия обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами и оперативные планы позволяют достигать в них заявленных результатов.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
требованиями и требованиями современной экономики	3	Органы управления субъектом РФ могут доказать, что реализуемая стратегия обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами и оперативные планы эффективны и являются ведущими в сфере развития народного хозяйства и общества.
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		
Обеспечение экономики высоко-квалифицированными кадрами в соответствии с международными требованиями и требованиями современной экономики	1	Органы управления образованием субъекта РФ имеют стратегию обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами, детализированную в оперативных планах
	2	Органы управления образованием субъекта РФ могут доказать, что реализуемая стратегия обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами и оперативные планы позволяют достигать в них заявленных результатов.
	3	Органы управления образованием субъекта РФ могут доказать, что реализуемая стратегия обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами и оперативные планы эффективны и являются ведущими в сфере развития народного хозяйства и общества.
Формирование стратегии,	1	Органы управления образованием субъекта РФ имеют стратегию и план/-ы мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
планирование 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.
Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и	1	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать примеры своевременного и правильного определения потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей.
	2	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать, что 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)
региональных особенностей	3	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов определения потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей.
Поддержка проведения конференций, семинаров, конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников	1	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать примеры проведения результативных конференций, семинаров, конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников.
	2	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать, что критерии, процедуры и механизмы отбора и организации проведения результативных конференций, семинаров, конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников соответствуют заявленным целям и что заинтересованные стороны осведомлены о них.
	3	Органы управления образованием субъекта РФ, помимо п. 2, могут показать эффективную политику поддержки и для тех заинтересованных участников/сторон, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов поддержки отбора и организации

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
		проведения результативных конференций, семинаров, конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников.
Организация внешнего признания сформированных компетенций и квалификаций педагогических работников СПО	1	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать примеры организации внешнего признания 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.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
Поддержка, стимулирование и признание НфО и ИфО педагогических работников системы СПО	1	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать примеры поддержки, стимулирования и признания НфО и ИфО педагогических работников системы СПО.
	2	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать, что критерии, процедуры и механизмы поддержки, стимулирования и признания НфО и ИфО педагогических работников системы СПО соответствуют заявленным целям и что педагогические работники системы СПО осведомлены о них.
	3	Органы управления образованием субъекта РФ, 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	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов поддержки, стимулирования и признания НфО и ИфО педагогических работников системы СПО.
Своевременное финансирование образовательной деятельности,	1	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать примеры своевременного финансирования образовательной деятельности.
	2	Органы управления образованием субъекта РФ могут показать, что критерии, процедуры и механизмы финансирования образовательной деятельности соответствуют заявленным

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
финансовая поддержка реализации мероприятий по непрерывному образованию педагогических работников		целям и что ПОО и другие заинтересованные стороны осведомлены о них.
	3	Органы управления образованием субъекта 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 образованием субъекта РФ могут показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов совершенствования финансирования образовательной деятельности.
Создание условий для эффективной подготовки педагогических работников профессиональных организаций	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.
	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.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные		
<p>Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей</p>	1	<p>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.</p>
	2	<p>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 и региональных особенностей соответствуют решаемым задачам и применяются с установленной регулярностью.</p>
	3	<p>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.</p>
<p>Признание НфО и ИфО педагогических</p>	1	<p>ПА, ОО и эксперты могут показать примеры своего участия в поддержке, стимулировании и признании НфО и ИфО педагогических работников системы СПО.</p>

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
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.
	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	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

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
полученных компетенций и квалификаций		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.
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

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
		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 способных выпускников по полученной профессии, специальности	1	Крупные работодатели могут показать примеры трудоустройства способных выпускников системы СПО 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.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	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 отраслям с учетом региональных особенностей	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 высококвалифицированных 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.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
<p>Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических и отраслевых особенностей</p>	1	<p>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.</p>
	2	<p>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.</p>
	3	<p>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.</p>
<p>Предоставление площадок для стажировок</p>	1	<p>Крупные работодатели могут показать примеры предоставления площадок для стажировок педагогических работников.</p>

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
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.
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 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.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
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 полученной профессии, специальности	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 и потребностях работодателей соответствуют решаемым задачам и применяются с установленной регулярностью.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	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 образовательных услуг	1	Организация может предоставить информацию о качестве образовательных услуг, когда возникает такая необходимость.
	2	Организация может доказать, что студенты и заинтересованные стороны, включая работодателей, систематически оценивают качество образовательных услуг.
	3	Организация может продемонстрировать наличие эффективной политики оценки качества образовательных услуг, ориентированной на различные цели студентов и заинтересованных сторон, включая работодателей.
	4	Организация 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	Организация может предоставить информацию о качестве управления ПОО, когда возникает такая необходимость.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	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.
	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	1	Организация может предоставить информацию о соответствии квалификаций выпускников региональных ПОО требованиям работодателей, международных стандартов и передовых

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
выпускников региональных ПОО требованиям работодателей, международных стандартов и передовых технологий		технологий, когда возникает такая необходимость.
	2	Организация может доказать, что заинтересованные стороны, включая работодателей, систематически оценивают квалификации выпускников региональных ПОО.
	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

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
		заинтересованных участников, которые не соответствуют критериям рейтинга 2.
	4	ПОО может показать эффективную политику совершенствования критериев, процедур и механизмов создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО.
Студенты и студенческие организации		
Активная социальная позиция	1	Студент способен доказать свою активную социальную позицию.
	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	1	Студент способен доказать свое стремление к овладению профессиональными умениями и навыками, компетенциями и квалификациями.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
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.
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	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

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
образования		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.
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 пропаганды и повышения престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена.
Информационная поддержка и стимулирование	1	СМИ могут показать примеры своего участия в информационной поддержке и стимулировании НфО и ИфО, возможностей независимой оценки квалификаций, внутриорганизационного признания, включая геймификацию.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
неформального и информального обучения, 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.
	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.

Показатели функционирования	Рейтинг	Критерии определения рейтинга (показателя)
	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.
	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 ими 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.