



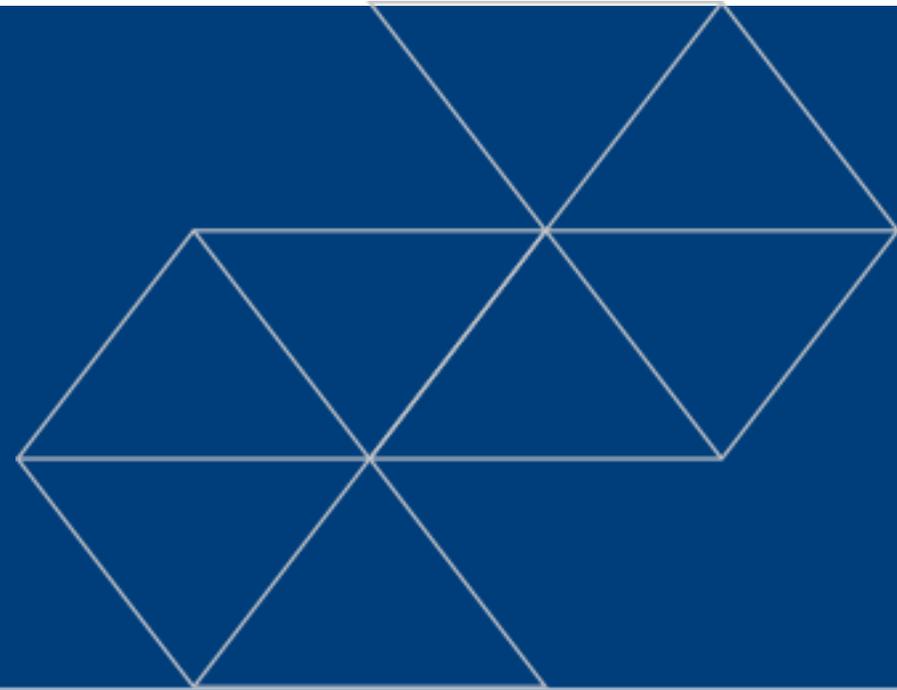
Национальное агентство
развития квалификаций

Использование инструментов национальной системы квалификаций в рамках реализации программ СПО и проведения демонстрационного экзамена

Шадрин Артём Евгеньевич

**Генеральный директор
Национального агентства развития квалификаций**

28 ноября 2023 г.





Ландшафт национальной системы квалификации

Национальная рамка квалификаций



1 563 профстандарта
3 306 квалификаций



Профессиональные стандарты и квалификации

Секторальные (отраслевые) системы (рамки) квалификаций



264,1 тыс. свидетельств о квалификации



Профессионально-общественная аккредитация (ПОА)

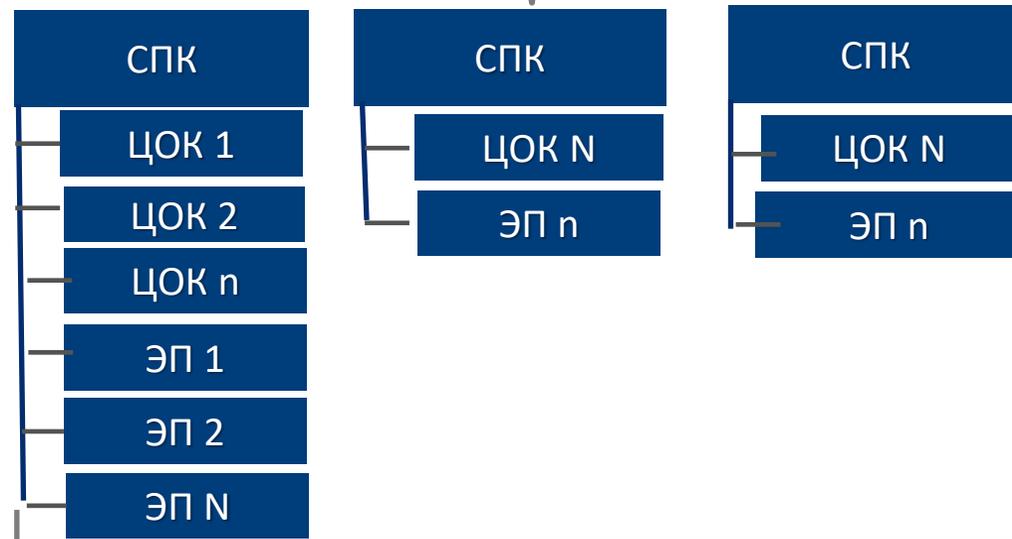
Независимая оценка квалификации (НОК)



1,1 тыс заключений ПОА

Национальный совет по повышению квалификации

Национальное агентство развития квалификаций



ИНФРАСТРУКТУРА НСК:

43 отраслевых совета по профессиональным квалификациям
507 центров оценки квалификаций (ЦОК)
1 428 экзаменационных площадок (ЭП)



Поручение Президента РФ по итогам заседания президиума Госсовета 21 сентября 2023 г.

«Правительству Российской Федерации:

обеспечить внесение в законодательство РФ изменений, предусматривающих: наделение субъектов РФ полномочиями по обеспечению проведения государственной итоговой аттестации по программам СПО в форме демонстрационного экзамена по укрупненным группам профессий и специальностей, которыми предусмотрена соответствующая форма аттестации, а также признание демонстрационного экзамена в системе независимой оценки квалификаций.» Срок: 1 июня 2024 г.

В сентябре 2023 г. между ИРПО и СПК горно-металлургического комплекса и СПК машиностроения, при поддержке Минпросвещения России было заключено соглашение о проведении демонстрационного экзамена профильного уровня, совмещенного с независимой оценкой квалификации по :

- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
- Машинист крана металлургического производства
- Оператор станков с ЧПУ
- Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования.

Была согласованна структура и содержание оценочных средств, учтены требования и к итоговой аттестации, и к независимой оценке квалификации.



**Выявление кадровых
потребностей
предприятий**

Формирование заказа предприятий на подготовку кадров, исходя из:

- прогнозной потребности в **численности кадров** по профессиям
- наличия **дефицита определенных компетенций** (знаний, умений) у действующих работников предприятий и соискателей

**Расширение участия
предприятий
образовательных
программах и
профорientации**

● **Участие в разработке и реализации образовательных программ** вузов и колледжей, включая форматы дуального образования, прикладного проектного обучения, сетевых образовательных программ, базовых кафедр

● **Инициирование (актуализация) программ ДПО** в рамках федерального проекта «Содействие занятости»

● **Развитие наставничества** на производстве



2. АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИОРИТЕТНЫХ ОТРАСЛЕЙ

Оценка соответствия программ вузов и колледжей потребностям работодателей

Актуализация образовательных программ вузов и колледжей, профориентационных программ, программ ДПО

- Анализ соответствия **содержания образовательных программ** требованиям профессиональных стандартов и кадровым потребностям работодателей
- Подготовка предложений по актуализации **содержания и структуры подготовки в вузах и колледжах, КЦП**

- **Актуализация содержания** образовательных программ, с вовлечением работодателей в их реализацию
- Обеспечение **переподготовки преподавателей** и мастеров производственного обучения, их **стажировки на предприятиях**
- Распространение практики профессионально-общественной аккредитации, совмещения государственной (промежуточной) аттестации и **независимой оценки квалификации**
- Запуск отраслевых **программ профориентации** в регионе



3. АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ – ОПЫТ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Изучение технологических процессов в процессе стажировки педагогов на предприятии

- ✓ цифровое оборудование
- ✓ автоматизированные конвейерные линии
- ✓ логистика с использованием принципов бережливого производства

Сопоставление требований образовательных и профстандартов, производственных инструкций

- ✓ **Специалисты среднего звена** – выполнение одной или нескольких работ по профессии рабочего, должности служащего
- ✓ **Квалифицированные рабочие** – профессиональный модуль (по виду деятельности) на основании ФГОС + профессиональный стандарт + производственная инструкция

Изменение содержания рабочих программ

- ✓ **Теория** – практические работы перенесены в учебные мастерские
- ✓ **Учебная практика** – проводится по технологической документации предприятия
- ✓ **Производственная практика** – ранний выход на практику с переводом на индивидуальный учебный план, присвоение более высокого разряда, целевое обучение, трудоустройство

комплектование предприятия в короткие сроки в условиях изменяющегося производства

Разработка оценочных средств

- ✓ **Контрольно-оценочные средства сформированы под каждую компетенцию**, включают в себя теоретическую и практическую части, разработанных на основании технологической документации предприятия

Проведение экспертизы рабочих программ и оценочных средств

Экспертиза НАРК и взаимная экспертиза

Кадры

Устранение компетентностных дефицитов мастеров произв.обучения



4. АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ – ОПЫТ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Образовательная организация	Профессия/ образовательная программа/ срок обучения	% изменения программы	Запуск/курс
Аэрокосмический колледж СибГУ	ФРЕЗЕРОВЩИК 15.02.08 «Технология машиностроения» 3 г. 10 мес	45	семестр 2023 3 курс
Красноярский техникум промышленного сервиса	ОПЕРАТОР СТАНКОВ С ПУ (фрезерные работы) 15.02.08 «Технология машиностроения» 3 г. 10 мес	70	I семестр 2023 2 курс
Сосновоборский механикотехнологический техникум	ОПЕРАТОР СТАНКОВ С ПУ (токарные работы) 15.02.08 «Технология машиностроения» 3 г. 10 мес.	65	II семестр 2023–2024 2 курс
Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий	ПРОГРАММИСТ 09.02.07 «Информационные системы и программирование» 3 г. 10 мес.	25	II семестр 2023–2024 2 курс
Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса	МОНТАЖНИК РАДИОЭЛЕКТРОННОЙ АППАРАТУРЫ И ПРИБОРОВ 11.01.01 «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов» 2 г. 10 мес.	20	I семестр 2023 2 курс
Красноярский многопрофильный техникум им. В. П. Астафьева	КОНТРОЛЁР СТАНОЧНЫХ И СЛЕСАРНЫХ РАБОТ 27.02.07 «Управление качеством продукции, процессов и услуг (по отраслям)» 2 г. 10 мес.	30	II семестр 2023–2024 2 курс



Запрос информации от инвестора

- 1) **Количество требуемых работников**, требования к их квалификации, подготовке
- 2) **Срок возникновения спроса на найм работников**
- 3) Информация о готовности:
 - **принять участие в разработке и реализации образовательных программ**, включая механизмы дуального образования, стажировки преподавателей и студентов, производственной практики, прикладного проектного обучения, сетевых образовательных программ, базовых кафедр повышение квалификации преподавателей
 - **оснастить образовательные организации оборудованием**
 - **финансировать реализацию образовательных программ**
 - **участвовать в реализации профориентационных программ**
 - **привлекать к работе по подготовке кадров представителей подрядных организаций, приглашаемых для привлечения работников**
- 4) **Названия образовательных организаций региона**, предварительно предлагаемых к участию в подготовке кадров
- 5) Пожелания относительно формата итоговой аттестации образовательных программ (**демонстрационный экзамен, независимая оценка квалификации**)

Информирование инвесторов

- 1) **о программах высшего образования, СПО, ДПО**, профессионального обучения и профориентационных программах, реализуемых в регионе
- 2) **о возможности получения устанавливаемого регионом инвестиционного налогового вычета**, связанного с пожертвованием в адрес организаций, реализующих образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию
- 3) **о предельных сроках приема предложений по корректировке содержания образовательных программ** университетов и организаций СПО на очередной учебный год, а также корректировке количества студентов, обучение которых ведется
- 4) **о форматах получения дополнительных консультаций** по вопросам подготовки кадров
- 5) **о минимальном объеме инвестиционного проекта**, для которого реализуется предлагаемый механизм.
- 6) **о предельных сроках получения «обратной связи»** от профильных органов исполнительной власти и организаций после направления запроса работодателя на подготовку кадров

Определение порядка действий

Определение порядка принятия решений, включая сроки, критерии принятия, участников согласования и уровень принятия решения в РОИВ и образовательных организациях:

- 1) по возможности **увеличения КЦП** на востребованные направления
- 2) по **инициированию программ ДПО**, финансируемых в рамках ФП «Содействие занятости», а также из регионального бюджета
- 3) по **форматам и объемам поддержки работодателя**, в случае финансирования им образовательных и профориентационных программ
- 4) по возможности **открытия новых образовательных программ**, за счет средств работодателя в университетах и организациях СПО
- 5) по возможности **корректировки содержания образовательных программ** университетов и организаций СПО за счет внедрения предлагаемых работодателем инструментов дуального обучения.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ



Меры, способствующие укреплению партнерства между работодателями и колледжами (техникумами)

РАБОТОДАТЕЛИ



ЭФФЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ КОМПАНИИ

 Сокращение затрат на обучение персонала

 Снижение «текучести кадров»

 Быстрая адаптация новых работников на предприятии

 Повышается лояльность и вовлеченность сотрудников, наставников и их подопечных в деятельность компании

 Сохранение и передача ключевых знаний организации (канал передачи личного знания)



ДЛЯ НАСТАВНИКОВ

 Поддержка проф. развития, горизонтальной и вертикальной карьеры работника

 Снижение риска профессионального выгорания

 Новый взгляд на свою профессию, повышение статуса в коллективе

 Развитие управленческих и педагогических компетенций



ДЛЯ ПРАКТИКАНТОВ, СТАЖЕРОВ, ИНЫХ НАСТАВЛЯЕМЫХ

 Уверенное «вхождение в профессию»

 Быстрая адаптация на новом рабочем месте

 Вхождение в корпоративную культуру

 Профессиональная и эмоциональная поддержка

 Поддержка проф. развития, горизонтальной и вертикальной карьеры



ЭФФЕКТЫ ДЛЯ КОЛЛЕДЖЕЙ И ВУЗОВ

Повышение качества продукции и бизнес-процессов, снижение издержек предприятия

ЭФФЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



Комплексная программа адаптации

ЗАДАЧИ:

Снижение дискомфорта первых дней работы

Быстрое освоение работником профессиональных обязанностей

Соответствие профессиональных компетенций работника требованиям, корпоративных стандартов



Свыше 1000 чел. – наставники
(17% сотрудников предприятия)

ЭФФЕКТЫ ОТ НАСТАВНИЧЕСТВА

90% работников успешно проходят адаптационный период

Число работников, уволившихся в течение первого года после трудоустройства, **снижено на 7%**

92% наставляемых с первой попытки сдают квалификационный экзамен (+ 20% с момента внедрения наставничества)

Повышение уровня мотивации **наставников на 35 %** (по результатам анкетирования)





Центральная дирекция
управления движением –
филиал ОАО «РЖД»

Ежегодно обучается около **3000** наставников.
Подготовлено более **17 500** человек

ПРОБЛЕМЫ:

ЭФФЕКТЫ ОТ НАСТАВНИЧЕСТВА за 6 лет:



большое количество
технологических нарушений,
допущенных в первый год
работы



доля работников со стажем до одного года, допустивших
технологические нарушения, снизилась с **36,4% до 30,6%**



затраты на оплату сверхурочной
работы при длительной
стажировке новых работников



92 млн. руб. – ежегодный эффект от снижения
среднего срока стажировки работника на 2 смены



высокий процент увольнений
работников по собственному
желанию в первый год работы



доля работников, уволенных по собственному желанию в
первый год работы, снизилась с **17,2 % до 8,4%**



Данные социологического мониторинга:

- Удовлетворены работой 66,1% (+2%)
- Считают работу в компании престижной 67,2% (+1,6%)
- Видят возможности карьерного роста 62,2% (+1,6%)

Всероссийский конкурс лучших практик подготовки кадров «Наставничество на рабочем месте»



Минтруд
России



МИНИСТЕРСТВО
ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Национальное агентство
развития квалификаций

1 место:

- АО «Международный аэропорт «Внуково»
- ООО «Газпром трансгаз Томск»

2 место:

- АО «Ново-Вятка»

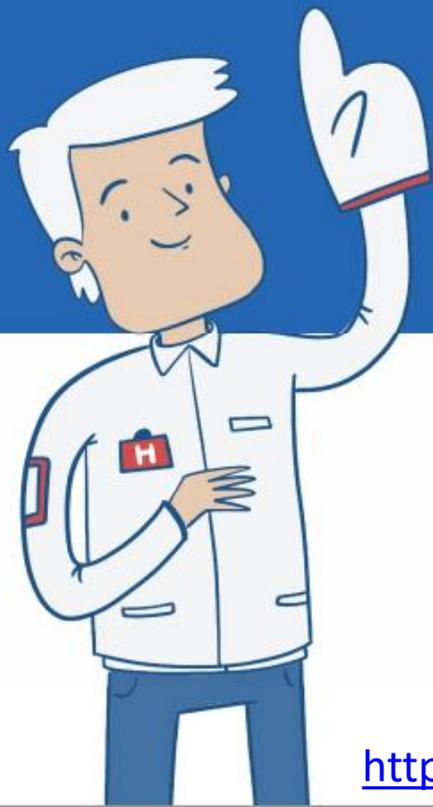
3 место:

- ПАО «ОДК-УМПО»
- ПАО «ОДК-Сатурн»
- ПАО «Калужский турбинный завод»

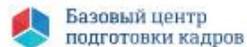
Презентации участников конкурса - <https://bc-nark.ru/news/67679/>

База лучших практик - <https://bc-nark.ru/best/our/?nomination=937>

РУКОВОДСТВО ДЛЯ НАСТАВНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ



Национальное агентство
развития квалификаций



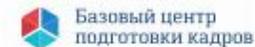
Базовый центр
подготовки кадров

<https://bc-nark.ru/projects/kvalifikatsiya-nastavnik/>

РУКОВОДИТЕЛЯМ И HR-СПЕЦИАЛИСТАМ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ



Национальное агентство
развития квалификаций



Базовый центр
подготовки кадров

ПРОЕКТ «КВАЛИФИКАЦИЯ НАСТАВНИК»

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД: от проектирования системы наставничества «под ключ» до обучения наставников



В ПРОЕКТЕ УЧАСТВУЮТ
~70 организаций-работодателей
~60 образовательных организаций
+770 партнеров-работодателей



**Наставничество
в период практики
студентов**





Национальное агентство
развития квалификаций

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

109240, Москва

Котельническая набережная, 17

Тел.: +7 (495) 966-16-86

E-mail: info@nark.ru

<https://nark.ru>

