**Концепция формирования и развития национальной системы квалификаций в Санкт-Петербурге**

Условные обозначения:

ФГОС – федеральные государственные образовательные стандарты;

НСК – национальной системы квалификаций;

ПОА – профессионально-общественная аккредитация;

ПС – профессиональные стандарты;

НСПК – Национальный совет по профессиональным квалификациям;

НАРК – Национальное агентство развития квалификаций;

СПК – Совет по профессиональным квалификациям;

ЦОК – центр оценки квалификации.

**I. Предпосылки создания региональной национальной системы квалификаций.**

В Санкт-Петербурге подготовка рабочих и специалистов осуществляется в 94 организациях среднего образования по 124 рабочим профессиям и более 120 специальностям, а инженеров и специалистов с высшим образованием в 82 ВУЗах – по 380 специальностям и направлениям.

Предприятия и организации города (АО «Силовые машины», АО «Ленполиграфмаш», АО «ЛОМО», ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга», ПАО «Ленэнерго», АО «Климов»и другие) осуществляют подготовку и переподготовку кадров в своих учебных центрах, поддерживают профильные образовательные учреждения, открывают совместно с ВУЗами кафедры, организуют целевое обучение, проводят работу с молодежью по всему циклу образовательного процесса.

В тоже время, образовательные организации без анализа рынка труда не могут выстроить соответствующую ему структуру подготовки кадров и по качеству и по количеству, а существующая еще слабо откликается на изменения в экономике мегаполиса. Федеральные государственные образовательные стандарты и программы недостаточно согласуются с требованиями работодателей, в том числе по качеству и объему практики студентов.40-50% работодателей по оценке Российского союза промышленников и предпринимателей видят проблему с обеспечением специалистами и рабочими со средним техническим образованием, а 90% работодателям приходится доучивать молодых специалистов.



К наиболее общим проблемам, затрудняющим формирование и развитие НСК в каждом регионе РФ, относятся:

- недостаточная включенность работодателей;

-недостаточная координация и гармонизация требований рынка труда и сферы образования, профессиональных квалификаций;

-не комплексный подход к созданию и внедрению НСК;

-недостаточная межведомственная координация;

-необходимость выявления, внедрения лучших практик и технологий по оценке квалификаций, трудоустройству и развитию человеческого капитала;

-дефицит инструментов для независимой оценки квалификаций и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Все указанное в полной мере относится к Санкт-Петербургу.

Существует необходимость участия всех сторон социального партнерства в овладении инструментами формирования и развития национальной системы квалификаций, к которым относятся:

- профессиональные стандарты (ПС), квалификационные требования;

-гармонизированные образовательные стандарты и программы;

-независимые оценка квалификации, оценка результатов образования, ПОА;

-профориентация, стимулирование выбора и трудоустройства по профессии;

-прогнозирование потребности на рынке труда, Справочник профессий.

**II. Требования работодателей и профстандарты.**

Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" было объявлено о необходимости разработки ПС.

В декабре 2012 года понятие ПС было официально введено в Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ "О техническом регулировании".

В мае 2015 года (2 мая 2015 года N 122-ФЗ) внесены изменения в Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «Об образовании в Российской федерации», устанавливающие порядок применения ПС*.*

В соответствии с Указом Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249 был создан Национальный совет по профессиональным квалификациям (НСПК), председателем которого назначен глава Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) А.Н. Шохин. Организационно-техническое и методическое обеспечение деятельности совета осуществляют Минтруд России, Минобрнауки России и Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), созданное РСПП.

В настоящее время разработаны и утверждены 818 ПС, которые по оценке Минтруд РФ охватывают приблизительно 55 процентов профессий.

В них даны все требования работодателей, критерии для ПОА и оценки квалификации.

Основная информация по указанной теме размещена на сайтах:

- Минтруд России –[http://profstandart.rosmintrud.ru](http://profstandart.rosmintrud.ru/)

- НСПК–[http://nspkrf.ru](http://nspkrf.ru/)

- НАРК –[http://www.nark-rspp.ru](http://www.nark-rspp.ru/)

- Научно-методического центра ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруд России–[http://vet-bc.ru](http://vet-bc.ru/)

**III.Национальная система квалификаций (НСК)**

Понятие НСК включает комплекс взаимосвязанных документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих управление жизненным циклом квалификаций, повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях обеспечения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынке труда.

**IV. Состав и основные задачи НСК в регионе**

НСК предполагает в своем составе следующие элементы: национальная и «отраслевые» рамки квалификаций, профессиональные стандарты, квалификации, образовательные стандарты и программы и их ПОА, мониторинг рынка труда (профессий, квалификаций),независимая система оценки квалификаций, классификаторы квалификаций. Основным инструментом регулирования указанных элементов является мониторинг.

В течение 2016 и 2017 годов предполагается активизировать участие всех заинтересованных сторон региона по следующим направлениям:

- создание информационно-справочного ресурса «Справочник профессий», региональных и отраслевых площадок, формировании экспертной базы;

- актуализация ФГОС, образовательных программам и развитие их взаимосвязи с ПС ,;

- организация региональных систем независимой оценки и ПОА;

- гармонизация независимой оценки и государственной оценки качества подготовки кадров;

- подготовка нормативно–правовых актов нового поколения по вопросам региональной НСК, новых классификаторов сферы труда и сферы образования;

- создание информационных ресурсов региональной НСК и межрегиональной и межотраслевой кооперации в данной сфере.

На некоторых предприятиях города (ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга», АО «ЛОМО», ООО «Завод по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды») уже накоплен опыт разработки и применения профстандартов.

При участии Регионального объединения работодателей "Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга" (**СПП СПб**) и в соответствии с рекомендациями НАРК формируются центры оценки квалификации: ООО «Региональный Северо-Западный Межотраслевой Аттестационный Центр», АНО «Северо-Западный центр оценки и сертификации квалификаций выпускников профессиональных образовательных учреждений и специалистов»,АНО «Региональный центр независимой оценки и сертификации профессиональных квалификаций Санкт-Петербурга»,Экспертно-методический центр и Центр оценки и сертификации квалификаций в области профессиональной деятельности по переработке полимеров, АНО «Агентство оценки и развития профессионального образования». Разработано Справочное пособие: "Профессиональные стандарты в производственной и образовательной деятельности".

Учитывая важность излагаемой темы, СПП СПб неоднократно на заседаниях президиума и других мероприятиях рассматривал вопрос о создании региональной НСК.

Примерная организационная модель развития региональной НСК была предложена НАРК:



На основе предложенной модели в 2015 году принято решение о создании с участием СПП СПб, государственных органов, других социальных партнеров организации с функциями регионального центра системы квалификации (РЦСК)Автономной некоммерческой организации «Агентство по развитию человеческого капитала в Северо-Западном федеральном округе».

**V.Основные цели РЦСК и схема региональной НСК**

Стороны социального партнерства в процессе приятия решений о формировании региональной системы квалификаций согласились, что к основным целям деятельности РЦСК следует отнести:

- организацию и методическое обеспечение формирования и развития региональной НСК;

- обеспечение взаимодействие с НАРК и Советами по профессиональным квалификациям(СПК);

- организацию работы по формированию и развитию экспертного потенциалапо профессиям;

- организация аналитической работы;

- обобщение и представление информации, в том числе о лучшем опыте в регионе и других субъектах Российской Федерации;

- организация обсуждения с ключевыми стейкхолдерами правил формирования и применения справочника профессий, методических и нормативно-правовых документов;

- содействие в разработке и применении профессиональных стандартов;

- ведение консультационной и организационно-методической поддержки работодателей, профсоюзов, региональных органов исполнительной власти, образовательных организаций, населения по вопросам формирования и развития национальной системы квалификаций;

- содействие созданию и развитию центров независимой оценки квалификации;

- содействие развитию человеческого капитала;

- мониторинг деятельности центров оценки квалификаций, участие в деятельности апелляционных комиссий.

Схема региональной НСК может быть представлена в следующем виде:



**VI. Основные функции участников региональной НСК:**

**НАРК и СПК:**

-Предоставление нормативной базы;

-Информационно-методическое сопровождение и мониторинг;

-Методика применения оценочных средств;

-Обучение экспертов и организаторов региональной НСК.

**РЦСК:**

-Экспертная, информационная, консультационная, методическая поддержка внедрения и развития национальной системы квалификаций, экспертного сообщества и центров оценки квалификации ЦОК;

-Комплексная реализация проектов в сфере занятости и развития человеческого капитала;

-Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ;

-Методическое сопровождение, координация и развитие инфраструктуры для независимой оценки квалификаций;

-Организация площадок и карьерных мероприятий для обмена лучшими практиками и опытом;

-Участие в исследовании рынка труда, прогнозирование трудового баланса.

**Центры оценки квалификаций:**

-Формирование группы экспертов;

-Подбор площадок и оборудования для оценки квалификации;

-Консультации и методическое сопровождение;

-Коммерческая деятельность в соответствии с Методикой определения стоимости работ по оценке квалификации (решение НСПК от 20.05.2015).

**Объединения работодателей:**

-Организация разработки и применения ПС;

-Описание профессиональных знаний и умений;

-Формирование группы экспертов;

-ПОА;

-Предоставление площадки для оценки квалификаций;

-Обмен опытом и практиками.

**Органы государственной власти Санкт-Петербурга:**

-Предоставление площадок обмена опытом;

-Обмен опытом и практиками;

-Гармонизация образовательных стандартов и программ с ПС;

-Описание профессиональных знаний и умений.

**Ленинградская федерация профсоюзов:**

-Описание профессиональных знаний и умений;

-Применение ПС;

-Обмен опытом и практиками;

-Предоставление площадки для оценки квалификаций.

**Научные организации:**

-Аналитика рынка труда;

-Описание профессиональных знаний и умений.

**Образовательные организации:**

-Образование и подготовка кадров;

-ПОА;

-Гармонизация образовательных стандартов и программ с ПС;

-Площадки для оценки квалификаций;

-Формирование востребованных образовательных программ.

**VII. Ожидания от мероприятий по развитию регионального НСК**

- Развитие кадрового потенциала;

- Обеспечение независимости признания квалификаций;

- Мобильность рабочей силы (национальная и международная);

- Инструмент формирования и мониторинга баланса трудовых ресурсов;

- Влияния на систему образования и подготовки кадров;

- Соответствие международным квалификационным стандартам;

- Прозрачность квалификаций, ясность содержания квалификаций;

- Рост активности участия работодателей в образовательном процессе.

**VIII. Дорожная карта и затраты на формирование региональной НСК**

Основными этапами формирования региональной НСК являются:

-Организация рабочей группы по формированию региональной НСК;

-Создание РЦСК как юридического лица;

-Разработка и утверждение положения об РЦСК;

-Подбор и утверждение персонала;

-Согласование и регистрация РЦСК в НАРК и Национальном совете по профессиональным квалификациям;

-Формирование и подписание соглашений о взаимодействии РЦСК с НАРК и СПК;

-Формирование и ведение регионального реестра образованных в регионе центров оценки квалификации;

-Формирование экспертного сообщества.

По экспертным оценкам, при наличии нормативных документов региональная НСК будет дееспособной в 2018 году; затраты на реализацию первого этапа создания РЦСК составят около 1 млн. рублей.

Доходная часть бюджета РЦСК может формироваться на условиях государственно-частного капитала по следующей формуле:

Д = Г (30) + Р (30) + Ц (40), где:

Д- доходная часть бюджета РЦСК;

Г(30)- отчисления из регионального бюджета по договорам с исполнительными органами государственной власти региона;

Р (30) - финансовое участие объединений работодателей;

Ц (40) - отчисления от деятельности центров оценки квалификации.

Цифры в скобках указывают ориентировочные доли участников, в процентах.

АДП 03.10.2016