



Актуальные вопросы применения инструментов национальной системы квалификаций России в вузе (на примере СВФУ имени М.К. Аммосова)

ПРЕ-
ОБРАЗОВАНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ

томский форум



Галина Сергеевна
Соломонова

руководитель Центра
развития квалификаций –
Проектного офиса СВФУ

gs.solomonova@s-vfu.ru



Квалификационный разрыв между системой подготовки кадров и сферой труда, предложением (вузы) и спросом (требования и запросы работодателей) на современном рынке труда

Проблемы

- Отсутствие механизмов реализации ФЗ №238 о независимой оценке квалификаций;
- Отсутствие финансовых механизмов реализации пилотного проекта Минобрнауки;
- Отсутствие механизмов для **качественного трудоустройства** выпускников с подтверждением квалификации(ий) по специальности
- Расхождения в понятийном поле и терминологии в системе образования и сфере НСК

Причины

- Несогласованность формируемых в ОПОП образовательных результатов и реально необходимых работодателю профессиональных компетенций;
- Отсутствие прямой заинтересованности работодателей в участии в проектировании и реализации образовательных программ, подготовке кадров, соответствующих их запросам и требованиям профессиональных стандартов;
- Непроработанность финансовых моделей внедрения внешних механизмов оценки качества образовательных результатов в системе высшего образования;
- Слабое участие работодателей в формировании системы независимой оценки качества образования в вузах

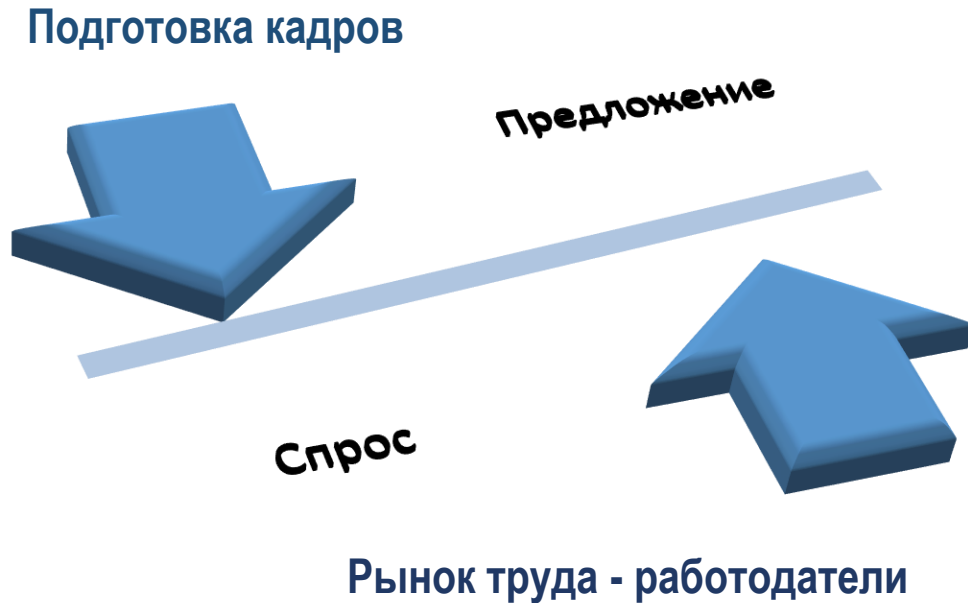
Риски для университетов

- Снижение качества в погоне за быстрыми результатами в реализации пилотного проекта;
- Значительные расходы университетов на процедуры сопряжения ПА / ГИА с независимой оценкой квалификаций
- Риски «неучастия» во внедрении и развитии НСК в регионе





Интерес СВФУ к теме и методологии НСК: проблема доверия сферы труда к системе подготовки кадров



- Происходящие трансформационные процессы в сфере российского высшего образования // НСК
- Несоответствие академических квалификаций (ОПОП) профессиональным квалификациям (ПС): расхождения в понятийном поле
- Планируемые образовательные результаты \neq уровень профессиональной квалификации
- Модель выпускника // запросы работодателей

Professional designing - «моделирование профессионала»: каковы принципы, механизмы и условия реализации модели выпускника? Измеримы ли ее качественные характеристики?



ПРОЕКТНЫЙ ЗАМЫСЕЛ (2019 г.): целевые ориентиры в условиях нарастающих тенденций к интеграции в систему подготовки кадров (СПО и ВО) инструментов национальной системы квалификаций России (куратор проектов – проректор по экономике и инфраструктуре Г.Н. Павлов)

Кадровая политика. «Кадровая сборка / пересборка»:
Разработка и внедрение квалификационно-ориентированной модели развития кадрового потенциала

Сопряжение сфер образования и труда → Разработка и внедрение квалификационно-ориентированной модели подготовки кадров



Цель – реализация системного подхода к применению инструментов НСК на основе проектного управления в :

- 1) *повышении качества подготовки кадров для современного рынка труда,*
- 2) *развитии кадрового потенциала / человеческого капитала СВФУ,*
- 3) *межотраслевом взаимодействии университета*

Независимая оценка качества образования

Внедрение квалификационно-ориентированной модели подготовки квалифицированных, конкурентоспособных кадров для современного рынка труда

Кадровая политика: редизайн кадровых стратегий

Внедрение квалификационно-ориентированной модели развития кадрового потенциала СВФУ

Развитие межотраслевого взаимодействия

СВФУ – межотраслевое Региональное представительство СПК, координатор регионального развития НСК

Кластерная модель регионального развития НСК



«ГКЗН – Университет – Работодатели – Бизнес» :
эффективное взаимодействие, совместное
использование ресурсов, услуг, компонентов
инфраструктуры в рамках Кластера

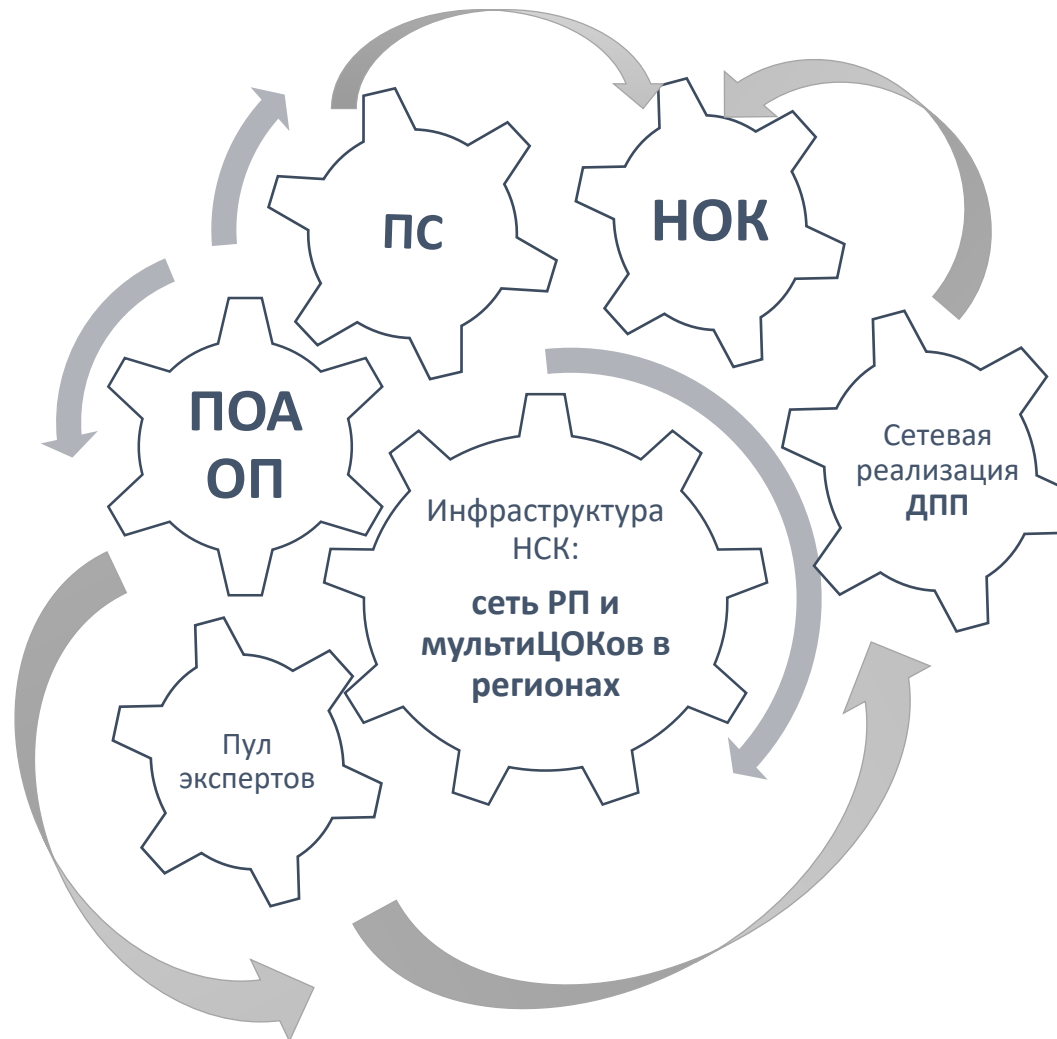
Приоритеты
региона

Задачи
РОИГВ

Приоритеты
СВФУ

- **Инфраструктура НСК на базе СВФУ**
- **Концепция развития системы НОК в РС (Я):** Госкомитет РС (Я) по занятости населения, СВФУ, ЦОКи,
- **Формирование экспертного сообщества** – постоянный рост: СВФУ, работодатели;
- **Проектное управление** – Центр развития квалификаций (проектный офис) – ГКЗН, СВФУ, работодатели, федеральные партнеры (университеты, НАРК, СПКФР, СПКобр, СПК ДиАХО, работа с СПК НГК)

Северо-Восточный федеральный университет –
«вуз, включенный в региональное развитие»
(regionally engaged university)





Внедрение механизмов внешней оценки качества образовательных результатов: пилотный проект Минобрнауки РФ с участием Рособрнадзора и НАРК

Внедрение ПС.
Информационная работа.

Методическое сопровождение внедрения профстандартов: АО Сахагипрозем; Центр развития ЖКХ и энергоэффективности; АО Алмазы Анабара
Семинары, курсы ПК, событийные мероприятия

Работа с предприятиями и организациями.
Методическое и методологическое сопровождение

Содействие созданию центров оценки квалификаций: 2 ЦОК, 2 ЭЦ
Расширение направлений: СПК НГК, СПК в области управления персоналом – с 2022 г. до конца 2024 г.

Организация обучения и развития кадров – для приведения в соответствие с ПС

Формирование в регионе сообщества экспертов по независимой оценке квалификаций в СВФУ и с участием университета (4 – 2018 г.; 6 – 2020 г., 34 – 2021 г., 13, в т.ч. 7 экспертов ПОА - 2022),
Концепция развития региональной системы независимой оценки квалификаций в Республике Саха (Якутия)

Обеспечение доступности НОК и ее организация

Внедрение элементов НОК в систему внутренней аттестации работников: проект СВФУ и НАРК по комплексной оценке персонала; разработка и внедрение цифровой платформы АС ППР СВФУ; апробация новой модели аттестации на примере обслуживающего подразделения (Департамент эксплуатации имущественного комплекса)

Взаимодействие с университетом – кластерная модель

Кластерное сотрудничество с 2018 г. с Госкомитетом РС (Я) по занятости населения – уполномоченным органом развития НСК в регионе
Соглашения о сотрудничестве с отраслевыми СПК на основе анализа перспективности квалификаций

Университет – «ядро» кластера по развитию квалификаций



ОПЫТ внедрения независимой оценки квалификации в образовательные программы университета

Об участии СВФУ в пилотном проекте Минобрнауки по внедрению механизмов внешней оценки качества образовательных результатов



СОПРЯЖЕНИЕ СФЕР ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДА: КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

Внедрение квалификационно-ориентированной модели подготовки конкурентоспособных кадров для современного рынка труда

Задачи

- Внедрение инструмента НОК как механизма внешней оценки качества образования: сопряжение ПА / ГИА – НОК
- Приведение ОПОП, ДПП в соответствие требованиям ПС
- Организация и проведение НОК в регионе
- Организация ПОА ОПОП и ДПП
- Развитие экспертного потенциала университета

ПРИОРИТЕТ 2030:

Доминанты образовательной политики СВФУ:

- Внедрение различных инструментов внешней оценки качества образовательных результатов обучающихся;
- Рост в 5,4 раза количества студентов, освоивших дополнительную квалификацию

Результаты

Разработка и утверждение локальных документов:

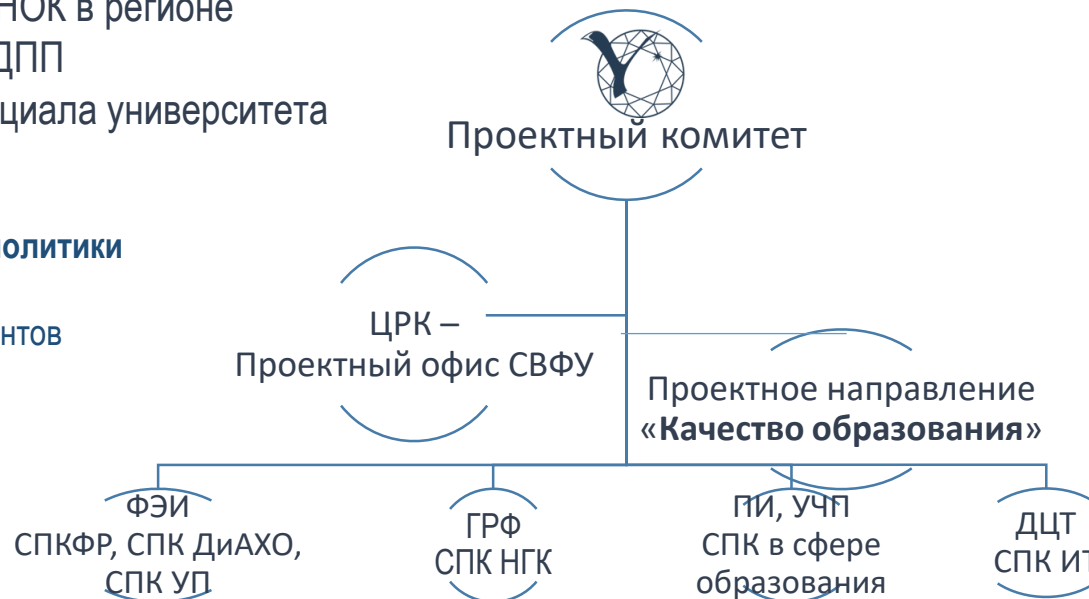
- Методические рекомендации для РОП и ППС по приведению ОПОП в соответствие с ПС;
- Положение об организации и проведении сопряжения ПА / ГИА – НОК по программам высшего образования в СВФУ
- Приказы по университету

Включение СВФУ в Пилотный проект

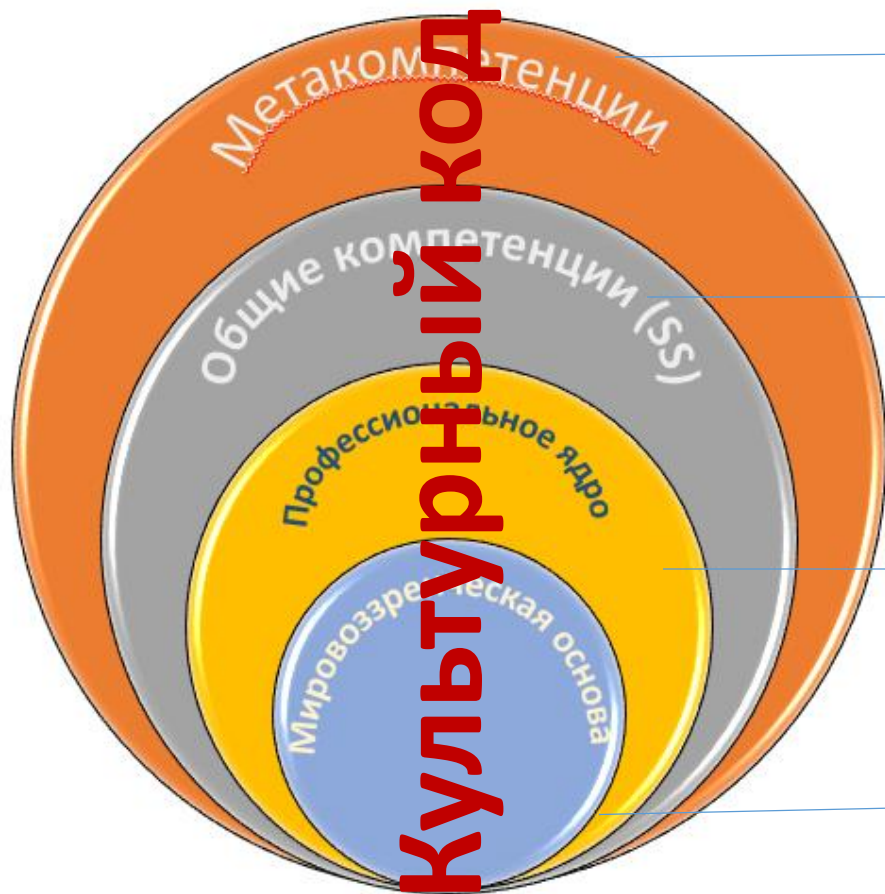
Минобрнауки с участием отраслевых СПК, НАРК по сопряжению ГИА – НОК в системе ВО

Рост интереса студентов и ППС к проекту: 6 студентов 1 структура в 2022 г. 31 студент 3 структур в 2023 г.

Подготовка ОПОП к ПОА



Структурная модель профессионала: приоритеты



- **Метакомпетенции:** HS (глубина погружения в предмет) + SS (навыки взаимодействия, подачи информации)
- **Развитые ключевые компетенции (4 блока SS):** работа с информацией, работа в команде – управление людьми, решение проблем и принятие решений, самоменеджмент (НАРК)
- **Сформированное профессиональное «ядро» – совокупность измеримых профессиональных компетенций**
- **Сформированность фундамента мировоззрения и личностных качеств:** патриотизм, духовность, понимание и приверженность целям устойчивого развития и др.

Каковы принципы, механизмы и условия реализации модели? как и посредством каких механизмов и инструментов реализуется «моделирование профессионала» (Professional designing)? КТО готовит «профессионалов нового поколения»?



НОК – для доверия работодателя к вузу

Регион (РОИГВ)

Работодатель

Университет

Стейкхолдеры формирования профессионала нового поколения для устойчивого развития экономики

Студент



«Академическая»
квалификация



Выпускник



«Портфель» компетенций
и квалификаций,
надстроенных «мягкими»
навыками

Задачи:

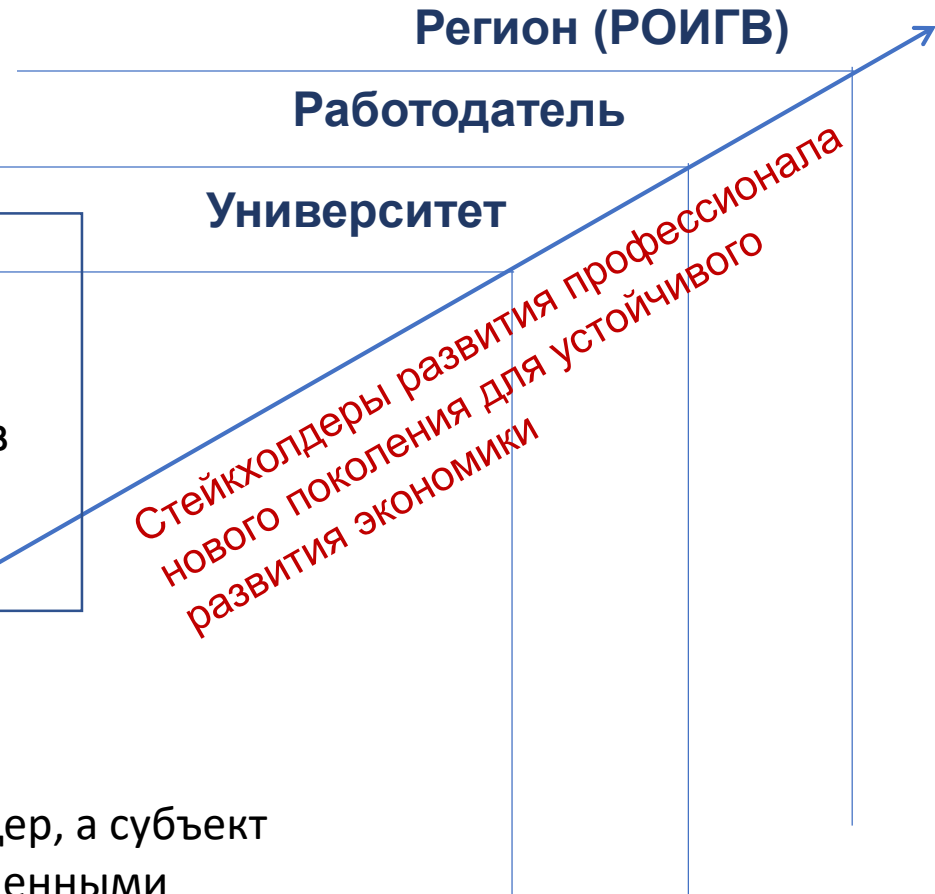
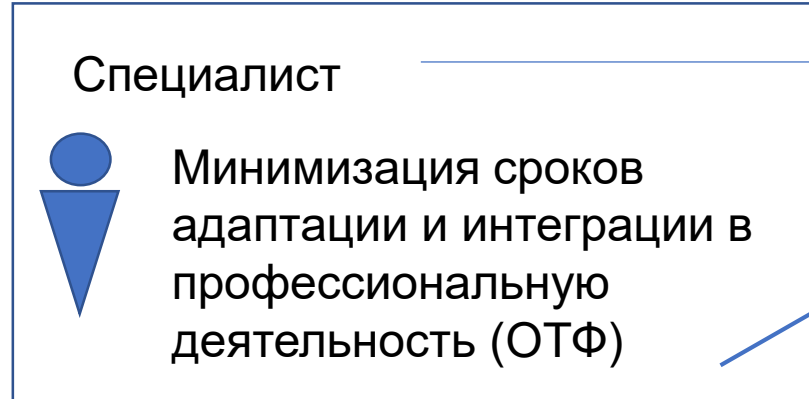
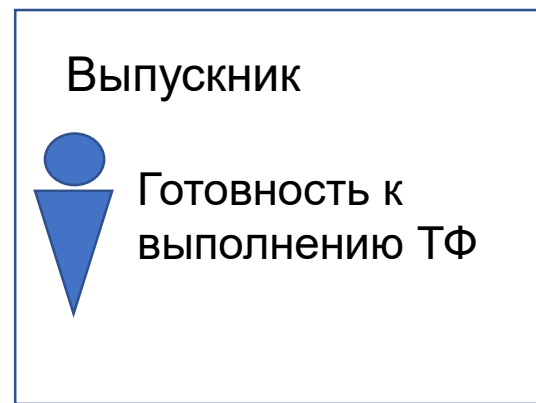
- Формирование фундаментального мировоззрения,
- Профилизация,
- Развитие метакомпетенций (HS+SS)
- Освоение «академической» квалификации (образовательные результаты ОПОП)
- Подтверждение квалификации (ПА/ГИА-НОК)
- Качественное трудоустройство и карьерное моделирование

Механизмы:

- ОП (ОПОП, ДПП) и ПС: компетентностная модель выпускника
- участие работодателей в проектировании и реализации ОП
- сближение ФОС ОПОП с ФОС НОК (Советов по профессиональным квалификациям)
- внешняя оценка качества образовательных результатов
- пул ППС, обученных по программам экспертов НСК или прошедших через процедуры НОК
- нормативная база (разработка / корректировка ЛНА)
- регламенты вуза и внутренние стандарты качества
- НПА РОИГВ в поддержку политики вуза

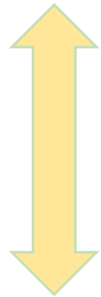


НОК – для доверия работодателя к вузу



Внутренняя система оценки качества образования

Синхронизация критериев



Работодатель – не внешний стейкхолдер, а субъект образовательного процесса с определенными полномочиями и зоной ответственности (практические модули, заказчик проектов, практики и стажировки, подтверждение опыта работы)

Внешняя независимая оценка качества образования

Примерный алгоритм подготовки к синхронизации ФОС вуза с ФОС по модели и критериям независимой оценки квалификаций





Кейс 1. Пилотный проект по реализации внедрения внешних механизмов оценки качества образовательных результатов: сопряжение ГИА-НОК (опыт СВФУ)

- 2021/2022 учебный год – **первый опыт** сопряжения ГИА-НОК по направлению Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) –**специальности** СПО 38.02.01 квалификация «Бухгалтер» (5 уровень).

Количество студентов – 6. Свидетельство о квалификации – 1

- Разработка и утверждение Методических рекомендаций для РОП и ППС по приведению ОПОП в соответствие с ПС
- Разработка Положения об организации и проведении сопряжения промежуточной и / или государственной итоговой аттестации с независимой оценкой квалификаций по программам высшего образования в СВФУ
- Приказы по университету
- Включение СВФУ в Пилотный проект отраслевых СПК, НАРК и Минобрнауки по сопряжению ГИА НОК в системе ВО
- Актуализация ОПОП, ФОС по 1 направлению подготовки



- 2022/2023 уч.год сопряжение ГИА-НОК 3 направления подготовки:
- 44.03.01 Педагогическое образование (Математика)
- 44.03.01 Педагогическое образование (История)
- 38.03.01 Экономика, Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Количество студентов – 31
- (13 – по педнаправлениям, 18 – бухучет)
- Синхронизация ФОС с критериями СПК
- ПК в ОПОП приведены в соответствие с ТФ, ТД профстандартов

ОПЫТ внедрения независимой оценки квалификации в развитие кадрового потенциала университета

Об апробации новой модели аттестации сотрудников в СВФУ с применением модели НОК



Кейс 2. Внедрение квалификационно-ориентированной модели развития кадрового потенциала

Разработка и внедрение цифрового инструмента: АС ППР (2022 г.)



Замысел
2019 г.

❑ ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП – проектный замысел

- Обсуждение целевого назначения АС с проектной командой и группой разработчиков
- Определение внутреннего контент-дизайна и архитектуры АС
- Планирование этапов разработки АС

❑ РАЗРАБОТКА ТЗ – формализация проектного замысла

- Определение функционала и ролей пользователей
- Передача ТЗ разработчикам
- Разработка прототипа АС на основе ТЗ
- Тестирование, корректировка АС

❑ ТЕСТИРОВАНИЕ ПРОТОТИПА

- Выявление отклонений от ТЗ
- Корректировка

❑ РАЗРАБОТКА АС, АПРОБАЦИЯ

- Анализ апробации 2022 г.
- Корректировка

АС ППР по комплексной оценке компетенций персонала

Функции АС ППР:

- Обработка и интерпретация данных по результатам оценки компетенций персонала
- Кабинеты разработчиков аттестуемых, экспертов и лиц, принимающих решение
- Интеграция с цифровой экосистемой СВФУ (ЛКР, ОАСИС, Директум и др.)

С

Сбор данных и формирование БД результатов внутренней аттестации персонала с применением инструментов НОК (технический администратор).

АС ППР по развитию персонала

Базы данных:

- Персональные данные
- Фонд оценочных средств
- Независимые эксперты
- Результаты аттестации



Автоматизированная система поддержки принятия управленческих решений – АС ППР

- Аттестация
- КА Квалификация аттест...
- БВ Банк вопросов
- SB (soft) вопросы**
- НВ (hard) вопросы
- БТ Банк тестирований
- Документы
- ЗД Загрузить документы
- МК Мои квалификации

← Создание вопроса

* Квалификация вопроса

Описание

* Задание

* Добавить открытый ответ

Да Нет

Варианты ответа

Добавить варианты ответа

Добавить TableQuest

Добавить tableQuest

Изображение

Upload

Загрузка документа

Upload

Выставление баллов

* Условие * Баллы

Добавить вариант ответа

tester_22 tester_22 Выйти

Тестирование

ПЗ Подать заявления

ДТ Доступные тесты

Документы

Подача заявления

Квалификация

| ID | Название квалификации | Статус | Действие |
|----|---|-----------------|---|
| 5 | квалификация СВФУ | Не отправлен | <input type="button" value="Подать заявление"/> |
| 10 | Ранжирование трудовых функций и установления квалификационных дефицитов | На рассмотрении | <input type="button" value="Отмена"/> |

tester_22 tester_22 Выйти

Тестирование

Документы

Вопрос №1

Задание: К какой группе относится Ваша должность (выбрать)

К какой группе относится Ваша должность (выбрать)

НПР
 ППС
 НР
 АВП

Аннета ранжирования трудовых функций и установления квалификационных дефицитов

1 2 3 4 5 6 7
8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28
29 30 31 32 33 34 35
36 37 38 39 40 41 42

Общее время: 05:00:00
Осталось: 04:59:41



УТВЕРЖДАЮ:
Директор Арктического инновационного центра ФГАОУ ВО «СВФУ им. М.К. Аммосова»
А.Р. Жирков
« » 2023 г.

АКТ ВНЕДРЕНИЯ

ФГАОУ ВО «СВФУ им. М.К. Аммосова» в лице сотрудников Центра развития квалификаций – Проектного офиса: Соломоновой Г.С., Спиридонова Н.Я., Рожина Д.Г., директора ДПП Иванова Н.А. – по заказу и финансированию СВФУ в лице проректора по экономике и инфраструктуре Г.Н. Павлова – произвели внедрение разработки автоматизированной системы поддержки принятия решений (АС ППР).

Работы выполнены на основе протокола АС ППР, разработанного в рамках проекта №19-29-14030 «Когнитивные модели и алгоритмы формирования цифровой компетентности педагога в условиях цифровизации общего образования» (руководитель О.М. Чоросова, д.п.н., профессор ПИ СВФУ) на основе договора №19-29-14030/21 от 28.03.2022 г.

Для разработки были применены РИДы – Программа для ЭВМ «Автоматизированная система «Ключевые компетенции педагога в условиях цифровой трансформации образования» / Чоросова О.М., Герасимова Р.Е., Соломонова Г.С. и др. Свидетельство о государственной регистрации №2021610900 от 19.01.2021 г.; Программа для ЭВМ «Программа для поддержки принятия управленческих решений по корректировке образовательных программ» / Давыдов Л.А., Чоросова О.М., Соломонова Г.С., Алексеева А.З. Свидетельство о государственной регистрации №2021681101 от 17.12.2021 г.

В результате внедрения разработана автоматизированная система поддержки принятия решений (АС ППР СВФУ) для проведения оценки компетенций персонала с набором сервисов и функций (опениваемый, тьютор, модератор, эксперт, лицо, принимающее решение) и зарегистрирован РИД Программа для ЭВМ «Автоматизированная система поддержки принятия управленческих решений (АС ППР) «Комплексная оценка персонала: Hard & Soft Skills» / Павлов Г.Н., Иванов Н.А., Соломонова Г.С., Бугаева А.П. Свидетельство о государственной регистрации №2022683886 от 08.12.2022 г. Датой внедрения принять дату регистрации РИД.

Ответственный исполнитель:
Руководитель ЦРК – Проектного офиса
Г.С. Соломонова

Ответственный руководитель:
Проректор по экономике и инфраструктуре СВФУ
Г.Н. Павлов



Качество профессионализма (квалификации) как составляющая человеческого капитала



Компонентный аспект

- Знания (работа с информацией, способность генерировать новые знания, внедрять их в профессиональной деятельности);
- технологическая составляющая,
- мотивационная составляющая,
- профессиональное образование,
- здоровье,
- природные задатки и способности,
- общая культура

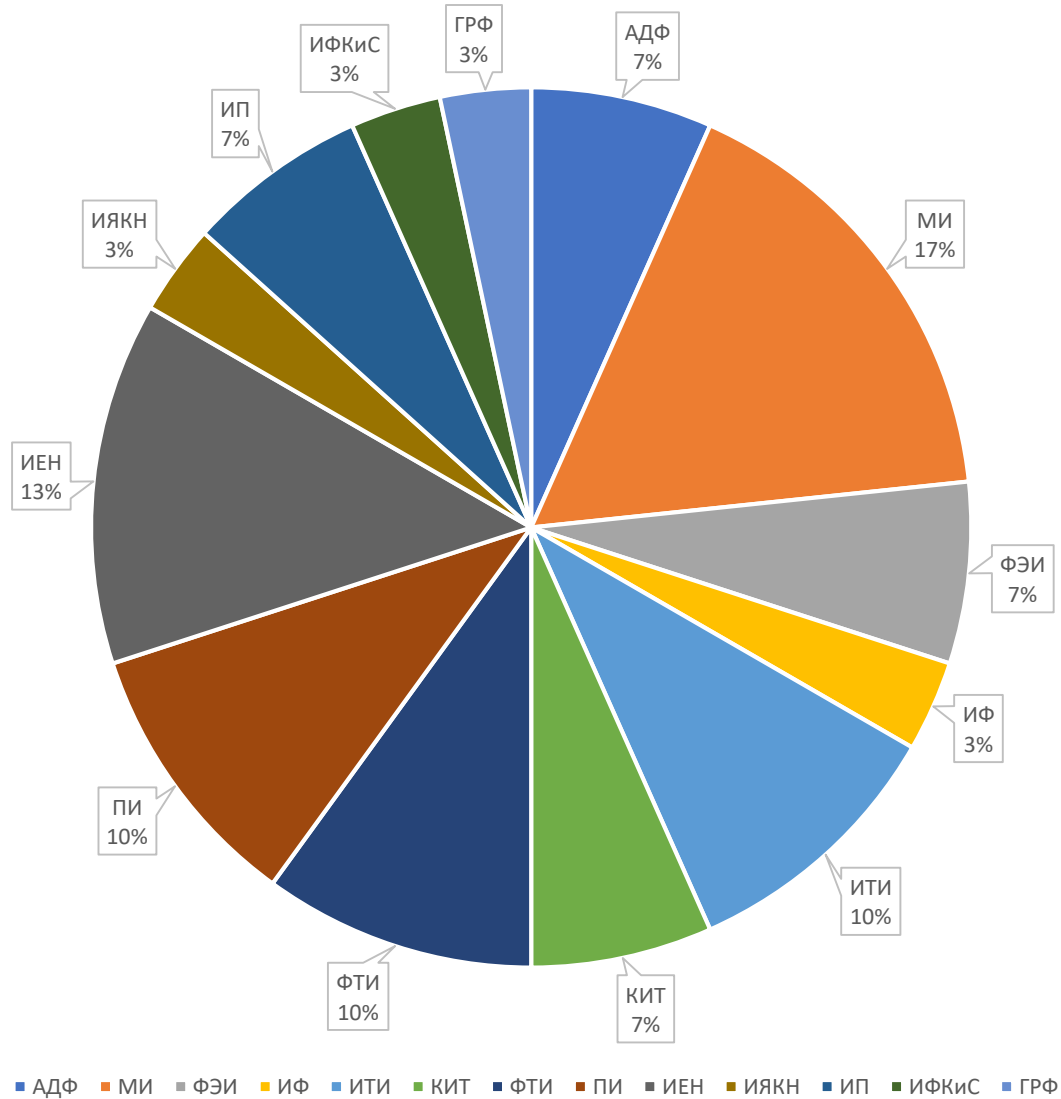
Качественный аспект

- профессиональные качества личности (когнитивный потенциал, мотивированность (на образование, на труд и т.д.), опыт, нестандартность мышления, практико-ориентированность знаний),
- менеджерские качества,
- социально-психологические качества,
- мотивационные качества,
- лидерские качества

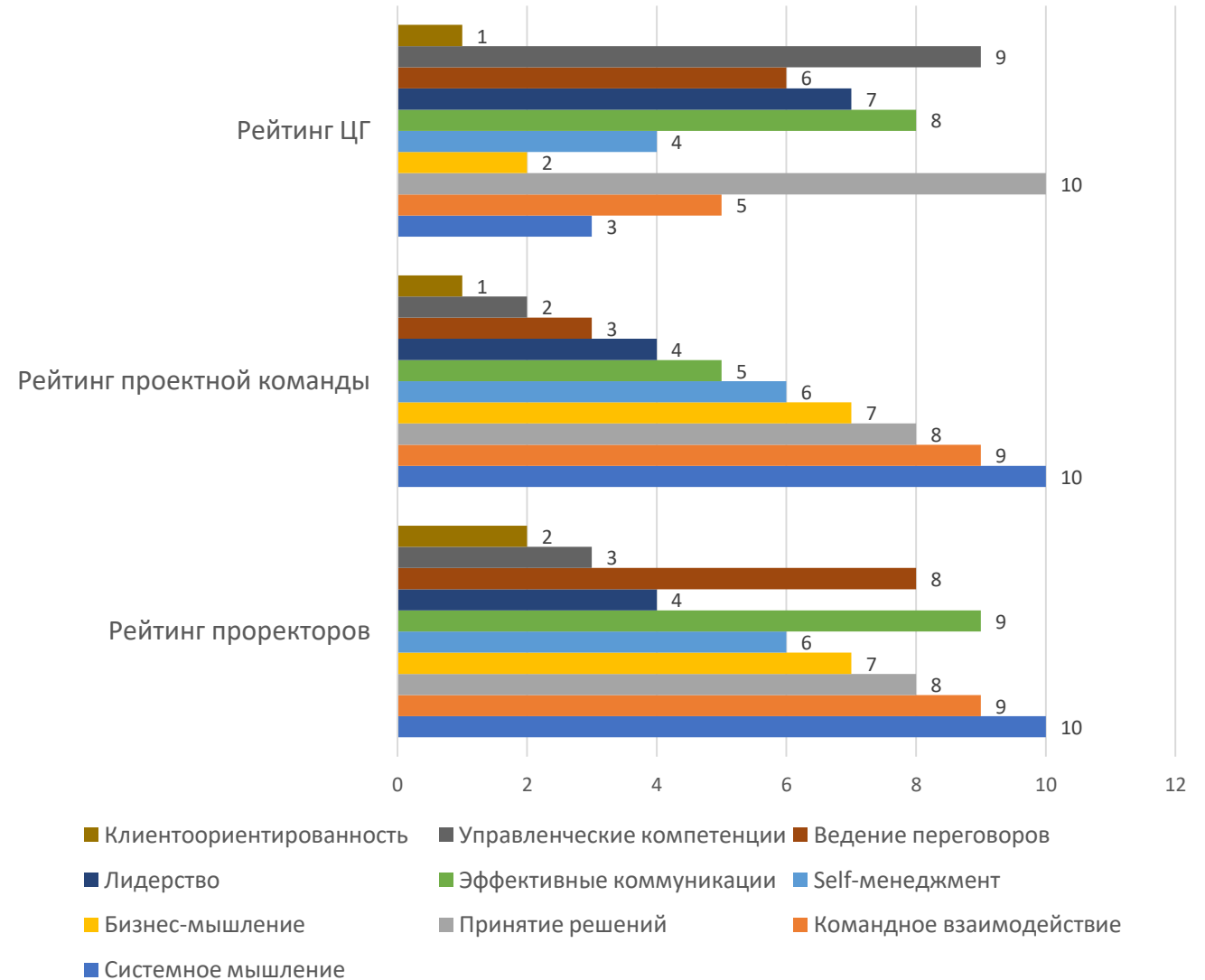
Измеримо ли это качество? Какие HR-технологии и инструменты национальной системы квалификаций применимы в оценочных процедурах?



Количество рекомендованных в кадровый резерв



Ранжирование компетенций, оценка в баллах по значимости





ЦЕЛЬ: РЕДИЗАЙН КАДРОВЫХ СТРАТЕГИЙ – внедрение инструментов национальной системы квалификаций в систему внутренней аттестации сотрудников

АС ППР, кейсы

Бизнес-симуляции

Интервью, анализ ЛКР, КРП

Определение потребности в обучении целевой группы

Hard skills:
оценка квалификации

Soft skills:
оценка поведенческих компетенций

Диагностика
Характера
трудоу
мотивации

Подбор оптимальных программ и форматов обучения

Разработка и индивидуальных планов и треков развития сотрудников



МОДЕЛЬ soft skills: бизнес-симуляции, кейсы, тренинги

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

- Системное мышление
- Решение проблем в организации деятельности команды
- Принятие решения на основе анализа проблемы

РАБОТА В КОМАНДЕ и УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ

- Понимание принципов управления персоналом
- Эмоциональный интеллект
- Умение убеждать оппонента / члена команды
- Лидерский потенциал

САМОМЕНЕДЖМЕНТ self-менеджмент

- Выраженная способность к саморефлексии
- Способность к самоанализу
- Навык тайм менеджмента

РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ

- Умение находить, оценивать и анализировать значимую информацию в режиме ограниченного времени

МОДЕЛЬ hard skills: профессиональное тестирование, кейсы, независимые эксперты

ТЕСТИРОВАНИЕ ПО МОДЕЛИ **НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ** В АС ППР

- Оценка профессиональных компетенций
- Независимая внешняя экспертиза
- Формирование протоколов и заключений экспертов в АС ППР

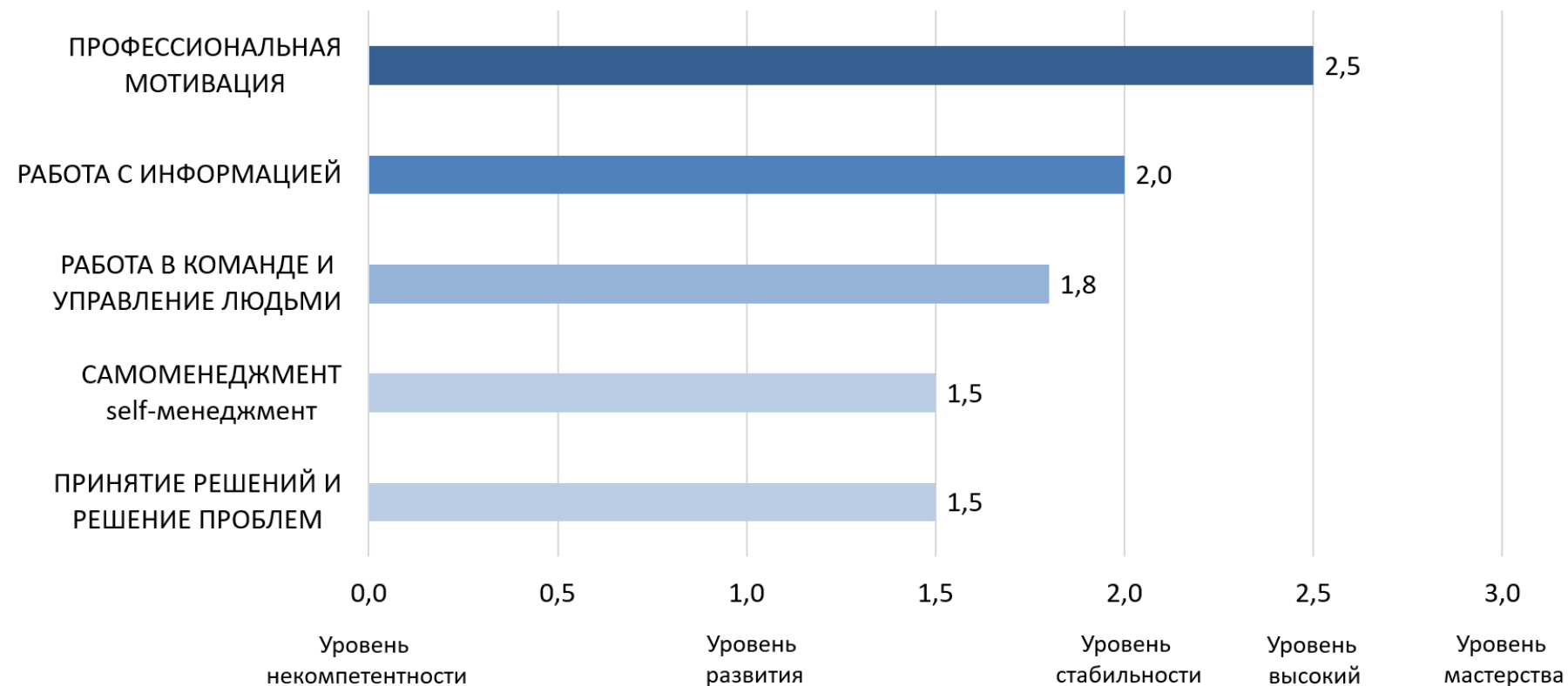
РАЗРАБОТКА И ЗАЩИТА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

- АНАЛИЗ ЛКР СОТРУДНИКА
- АНАЛИЗ ВЫПОЛНЕНИЯ КРП (ОАСИС)
- ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЕ

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ по модели независимой оценки квалификаций:

- Тестирование (теоретическая часть)
- Решение практических кейсов (практическая часть)
- Защита индивидуальных программ развития (тип - защита портфолио)



Количество участников оценочного мероприятия
28 человек

Количество участников итогового оценочного мероприятия
26 человек

Управленческий потенциал выявлен у 3 человек (по шкале – от 1,6 до 2 б.)

Принятие решений – у 11 чел.
(от 1,7 до 2 б.)

Работа с информацией – у 14 чел.
(более 2 б.)

Коммуникативные – у 8 чел.
Самоменеджмент – 4 чел.
(более 2 б.)

Профессиональные дефициты HS: педагогическая диагностика, мониторинг, современная дидактика высшей школы и др.

Дефициты SS: принятие решений и решение проблем (способность брать на себя ответственность)

Характер мотивации для небольшой части целевой группы – преимущественно прагматический, ценностная мотивация не выявлена



ЦЕЛЬ: внедрение инструментов НСК в систему внутренней аттестации сотрудников

Аудит
Определение соответствия
должностных инструкций
положениям ПС

Выявление осознанного
понимания целей и задач
подразделения (ДИ //
Положение о структуре)

Обучающий семинар
Консультации по
предстоящей процедуре

Модель НОК:
оценка квалификации

АС ППР - тестирование,
практическое задание

Формирование в АС ППР
рекомендаций и заключений по
итогам пилотной апробации

Очный этап аттестации (традиционный):
учет результатов пилотного этапа
при принятии решения



Апробация новой модели внутренней аттестации: 2023 г. (модель НОК)

Теоретическая часть: АС ППР

Блок «Знание основных НПА и ЛНА»

Блок «Профессиональные компетенции» (для СОТ)

Дефициты:

1. Для сотрудников СОТ: руководство охраной труда, контроль за безопасностью производства работ в организации, порядок расследования несчастных случаев, знание некоторых актов государственных требований по охране труда, взаимоотношений между работодателем и профсоюзом и трудового права и др.
2. Для всех категорий: в сфере знаний об управлении имуществом СВФУ, нормах трудового законодательства, локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность СВФУ, знания в области противодействия коррупции, знания о государственной языковой политике РС (Я).

По итогам тестирования аттестуемые сотрудники получили протоколы АС ППР на личные электронные адреса.

Практическое задание

Чек-лист для практического задания к аттестации:

Вспомогательные материалы (электронная папка):

Профессиональные стандарты

Положение о структурном подразделении

Должностная инструкция

Задание.

1. Найти в профессиональном стандарте раздел по соответствующей трудовой функции, используя раздел «Сводная таблица ПС».
2. Выбрать из раздела выбранных трудовых функций – ТФ – в трудовых действиях те, которые соответствуют Вашим должностным обязанностям.
3. Сравнить Вашу Должностную инструкцию с содержанием профессионального стандарта и утвержденным Положением о структурном подразделении СВФУ. Определить в них пункты, необходимые для дополнения Вашей Должностной инструкции.
4. Внести изменения в Вашу Должностную инструкцию.

По итогам сформировано экспертное заключение и передано аттестационной комиссии.



Апробация оценки освоения образовательных результатов: Школа лидерства, 2023 г. (проект под руководством Е.И. Михайловой, президента СВФУ)

ЦЕЛЬ: создание действенного сообщества женщин-лидеров, способных инициировать изменения, управлять изменениями и принимать на себя ответственность за их последствия / результаты

Обучающий этап (онлайн
или дистанционное
обучение)



Очный этап: интенсивы,
тренинги, деловые игры
(геймификация)

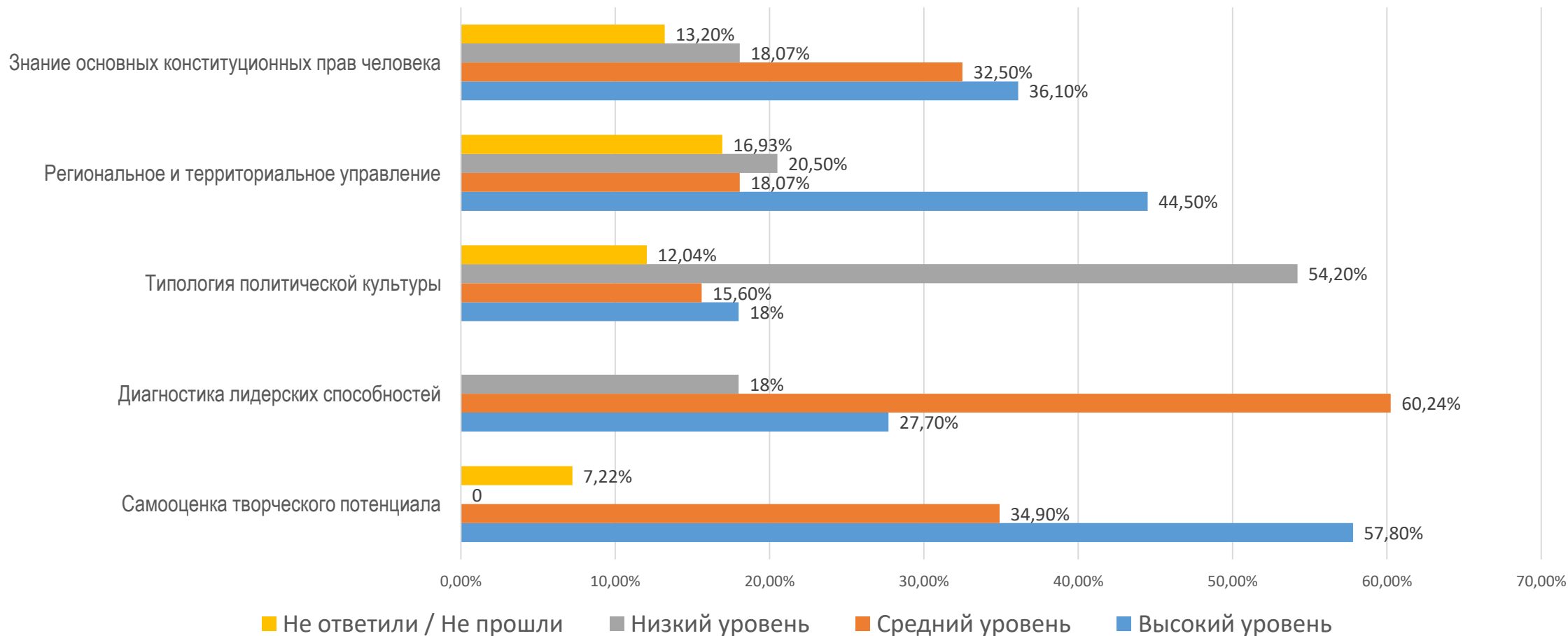


Тестирование в АС ППР: с
участием экспертов и
модераторов





Результаты апробации АС ППР: Школа лидерства, август 2023 г.



Основные дефициты: soft skills – способность генерировать новые идеи, принимать неординарные решения, брать на себя ответственность, критически оценивать других и высказываться об этом, способность проявлять упорство и настойчивость по отношению к другим. Лидерские способности сформированы на высоком уровне у 27,7% участников, безусловно высокие показатели у 6 чел., или 7,2% участников. Учитывая, что участниками Школы лидерства являлись рекомендованные муниципальными образованияами лидеры в своей сфере – профессиональной, общественной – женщины с активной жизненной позицией, процент участников, у которых лидерские способности оценены как слабые, - это 18% от общего количества прошедших тестирование.

Проектный офис: перспективы

| Что есть | К чему стремиться |
|---|---|
| - воля университета в участии в развитии НСК в регионе, в Пилотном проекте; инфраструктура НСК в университете | - развитие качества человеческого ресурса; моделирование системы НОКО по стандартам качества НСК (отраслевые СПК) |
| - локальная нормативная база с дальнейшей актуализацией и развитием | - постоянный запрос и мониторинг запросов работодателей к выпускникам вуз |
| - пул ППС и сотрудников, обученных по программам подготовки экспертов НОК, ПОА, по разработке ОС | - долевое участие РОИГВ в финансировании Пилотного проекта, закрепление конкурентных преимуществ и условий трудоустройства выпускников с подтвержденными квалификациями |
| - цифровая платформа – собственный продукт, РИД | - стимулирование участия работодателей: 1) в образовательном процессе; 2) во внедрении инструментов НСК |

Чтобы дойти до цели, человеку нужно только одно. ИДТИ...



Спасибо за внимание!

Наши контакты:

<http://rp.s-vfu.ru/>

677000, г. Якутск, ул. Кулаковского, д. 42 (Главный учебный корпус), каб. 251.

coksakha@mail.ru

