

Министерство образования и науки Российской Федерации

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ФОРМИРОВАНИЮ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ
ЦЕНТРОВ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ**

Москва - 2013 год

1. Понятия «многофункциональный центр прикладных квалификаций» и «учебный центр профессиональной квалификации»

В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» поставлена задача проработать до конца мая 2013 г. вопрос о формировании многофункциональных центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего (полного) общего образования, в том числе путем преобразования существующих учреждений начального и среднего профессионального образования в такие центры. Решение данной задачи должно обеспечить преодоление разрыва между потребностями экономики в квалифицированных рабочих и реальным уровнем их подготовки в системе профессионального образования и профессионального обучения.

В соответствии с рекомендациями Минэкономразвития России создание сети многофункциональных центров прикладных квалификаций необходимо осуществлять с учетом положений Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон) об учебных центрах профессиональной квалификации. Соответственно, термины «многофункциональный центр прикладных квалификаций» и «учебный центр профессиональной квалификации» в данных рекомендациях будут использоваться как синонимичные.

Учебный центр профессиональной квалификации (многофункциональный центр прикладных квалификаций, далее – Центр) – организация или структурное подразделение организации, осуществляющей деятельность по реализации практико-ориентированных образовательных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов и/или согласованных с работодателями и обеспечивающих освоение квалификации, востребованной на рынке труда. Результаты подготовки по данным программам соответствуют 3–6 квалификационным уровням (см. уровни квалификации в целях подготовки профессиональных стандартов). Реализуемые Центром образовательные программы должны обеспечивать получение и (или) совершенствование квалификаций

соответствующих уровней. Качество образования и эффективность функционирования учебных центров профессиональной квалификации тесно связаны с их ориентацией на требования организаций – заказчиков и потребителей выпускников и развитием различных форм участия организаций – заказчиков и потребителей выпускников в образовательном процессе, его кадровом, методическом, материально-техническом, финансовом обеспечении.

2. Факторы, определяющие необходимость создания субъектом Российской Федерации учебных центров профессиональной квалификации и требования к ним

При принятии решений о создании центров профессиональной квалификации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, рекомендуется принимать во внимание возможность решения конкретными Центрами одной или нескольких из перечисленных задач:

кадровое обеспечение реализуемых субъектом Российской Федерации программ и стратегий экономического развития, потребностей высокотехнологичных отраслей экономики путем подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для данных отраслей;

обеспечение актуальных потребностей региональных (местных) рынков труда в квалифицированных кадрах путем реализации программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации по профессиям и специальностям, наиболее востребованным на данных рынках, в том числе по запросам центров и служб занятости населения и организаций;

обеспечение трудовой мобильности путем ускоренной подготовки персонала для перехода на новую должность, освоения нового оборудования, смежных профессий и специальностей;

учебно-методическое обеспечение реализации образовательных программ, направленных на освоение и (или) совершенствование профессиональной квалификации путем разработки, апробации и экспертизы таких программ, в том числе их содержания, технологий обучения и др.;

кадровое обеспечение реализации программ, направленных на освоение и (или) совершенствование профессиональных квалификаций, путем организации курсов повышения квалификации и (или) стажировок на рабочем месте педагогических кадров, отвечающих за освоение обучающимся дисциплин и модулей основной профессиональной образовательной программы, дополнительной профессиональной программы или программы профессионального обучения.

Кроме этого, создание Центров должно решать задачу развития региональной системы профессионального образования, оптимизации сети образовательных организаций, повышения эффективности бюджетных расходов. Последнее достигается при отказе от дублирования Центром деятельности действующих образовательных организаций, качественно реализующих аналогичные программы профессионального обучения, основного и дополнительного профессионального образования.

Для решения перечисленных задач учебные центры профессиональной квалификации должны отвечать следующим основным требованиям:

оснащение современным оборудованием, необходимым для подготовки квалифицированного рабочего или специалиста и/или использование оборудования организаций - социальных партнеров;

наличие положительных заключений на реализуемые образовательные программы, полученных от профильного объединения работодателей и (или) крупных компаний отрасли и (или) представительной выборки организаций, заинтересованных в подготовке соответствующих кадров; возможно вынесение заключений независимыми экспертными организациями, уполномоченными объединениями работодателей и (или) крупными отраслевыми компаниями;

развитый кадровый потенциал, обеспечивающий практико - ориентированную подготовку: наличие квалифицированных кадров руководителей, педагогов и методистов – разработчиков образовательных программ, системы повышения их квалификации и стажировок в профильных производственных организациях, привлечение к процессу реализации образовательных программ специалистов –

практиков из организаций - социальных партнеров;

широкое участие работодателей в органах управления Центром и оценке качества подготовки выпускников.

3. Организационно-правовые формы учебного центра профессиональной квалификации

В соответствии с пунктом 6 статьи 73 Федерального закона учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц.

В соответствии с Федеральным законом образовательную деятельность могут осуществлять либо образовательные организации, либо организации, осуществляющие обучение. Для первых она является основным видом деятельности, для вторых дополнительным. При этом «для осуществления образовательной деятельности организацией, осуществляющей обучение, в ее структуре создается специализированное структурное образовательное подразделение» (пункт 6 статьи 31 Федерального закона).

Таким образом, учебный центр профессиональной квалификации может создаваться как образовательная организация, структурное подразделение образовательной организации или структурное подразделение организации, осуществляющей обучение.

Центр, создаваемый как образовательная организация, является «некоммерческой организацией, осуществляющей на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана» (статья 2, пункт 18 Федерального закона). Вместе с тем в Федеральном законе учебные центры профессиональной квалификации не указаны в перечне типов образовательных организаций (статья 23), термин «учебный центр профессиональной квалификации» может использоваться в наименовании образовательной организации для указания на особенности осуществляемой

ею образовательной деятельности. Например:

государственное бюджетное учреждение профессиональная образовательная организация «Учебный центр профессиональной квалификации в области нефтепереработки»;

автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация «Учебный центр профессиональной квалификации строителей»;

автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Учебный центр профессиональной квалификации «АШАН».

Центр, создаваемый как структурное подразделение, может входить в состав как некоммерческой, в том числе образовательной организации, так и коммерческой организации. Например:

учебный центр профессиональной квалификации государственного автономного учреждения профессиональной образовательной организации «Московский колледж связи»;

учебный центр профессиональной квалификации Калужского завода «Volkswagen Group Rus».

При создании центра с использованием формы «учреждение» в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации (часть 1, статья 120, пункт 2) его учредителем может быть гражданин или юридическое лицо (частное учреждение), либо Российская Федерация, субъект Российской Федерации, муниципальное образование (государственное или муниципальное учреждение). Предпочтительно создание Центра в форме автономного учреждения.

Иные организационно-правовые формы (например, автономная некоммерческая организация) могут использоваться при создании негосударственных (частных) учебных центров профессиональной квалификации. Их учредителями могут быть граждане и (или) юридические лица, то есть возможно «соучредительство».

4. Механизмы формирования учебных центров профессиональной квалификации

Учебный центр профессиональной квалификации как самостоятельная организация может быть создан либо путем учреждения новой организации, либо путем реорганизации учредителем существующих организаций, в том числе учреждений начального и среднего профессионального образования, либо путем внесения изменений в устав существующих учреждений начального и среднего профессионального образования.

Если учредителем указанных организаций является субъект Российской Федерации, создание Центра должно осуществляться с учетом нормативного правового акта субъекта Российской Федерации «Об утверждении порядка создания, реорганизации, изменения типа и ликвидации государственных учреждений субъекта Российской Федерации, а также утверждения уставов государственных учреждений субъекта Российской Федерации и внесения в них изменений», разработанного на основе модельного нормативно-правового акта¹.

Учебный центр профессиональной квалификации как структурное подразделение организации может быть создан либо как новое структурное подразделение, либо путем преобразования действующих структурных подразделений профессионального обучения. Это требует внесения изменений в устав организации.

5. Концессионное соглашение (концессия) как форма государственно-частного партнерства при создании учебного центра профессиональной квалификации

При создании учебных центров профессиональной квалификации, осуществляющих подготовку кадров для приоритетных и социально значимых отраслей, обеспечивающих социальное и экономическое развитие Российской Федерации и ее субъектов, может использоваться концессионное соглашение.

Концессионное соглашение (концессия) представляет собой форму

¹ Модельные акты высших органов исполнительной власти и финансовых органов субъектов Российской Федерации опубликованы на сайте Минфина России

государственно-частного партнерства, при которой на взаимовыгодных условиях происходит вовлечение частного сектора в эффективное управление государственной собственностью или в оказание услуг, обычно оказываемых государством.

Объектами концессионного соглашения в первую очередь выступают социально значимые объекты, которые не могут быть приватизированы, в том числе объекты образования.

В соответствии с концессионным соглашением частный инвестор (концессионер), которым может быть индивидуальный предприниматель, иностранное или российское юридическое лицо, или группа юридических лиц, действующих на основании договора простого товарищества, обязан совершить следующие действия во исполнение концессионного соглашения:

создать или реконструировать недвижимое имущество, право собственности на которое принадлежит или будет принадлежать концеденту (государству или муниципальному образованию);

осуществлять деятельность, предусмотренную концессионным соглашением, связанную с использованием этого недвижимого имущества;

обеспечивать при осуществлении указанной деятельности возможность получения потребителями соответствующих товаров, работ, услуг.

Взамен этого концедент (Российская Федерация, субъект Российской Федерации, муниципальное образование) обязуется предоставить концессионеру права владения и пользования указанным недвижимым имуществом на срок действия концессионного соглашения.

Преимуществом концессионных соглашений является то, что государство только на время уступает свои права на пользование объектами концессионных соглашений, но при этом ощутимо снижаются бюджетные средства государства на строительство, модернизацию, содержание и эксплуатацию объектов концессионного соглашения.

Существуют следующие особенности концессионного соглашения в отношении объектов образования:

объекты концессионного соглашения в сфере образования – это здания, сооружения и другая недвижимость образовательных учреждений;

учредитель должен обосновать, что данное недвижимое имущество является у образовательного учреждения излишним, или неиспользуемым, либо используемым не по назначению, и принять решение о его изъятии. Учреждение имеет право оспорить в суде данное решение учредителя;

у концессионера должна быть (или должна быть получена) лицензия на соответствующую образовательную деятельность или такая лицензия должна быть у привлекаемых концессионером для реализации образовательных программ третьих лиц (или такая лицензия должна быть ими получена);

концессионер обязан предоставить обеспечение исполнения обязательств, установленных соглашением, в том числе по страхованию риска утраты (гибели) или повреждения объекта соглашения, в формах и размере в соответствии с решением концедента о заключении соглашения ²;

способы обеспечения исполнения концессионером обязательств по соглашению: предоставление безотзывной банковской гарантии; передача концессионером концеденту в залог прав концессионера по договору банковского вклада (депозита); страхование риска ответственности концессионера за нарушение обязательств по концессионному соглашению.

6. Модели учебного центра профессиональной квалификации

Анализ опыта организации практико-ориентированной подготовки, соответствующей потребностям рынка труда, показывает, что поле возможных организационных решений очерчивается двумя моделями. В основе их дифференциации лежат существенные различия между организациями, ориентированными на подготовку кадров для территориальных рынков труда, и организациями корпоративного образования, ориентированными на потребности

² Пункт 95 Типового концессионного соглашения в отношении объектов образования, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2006 г. № 671 «Об утверждении типового концессионного соглашения в отношении объектов образования».

кадрового обеспечения организации-учредителя. В первом случае речь идет об открытой образовательной системе, развивающейся под влиянием требований рынка труда, множества заказчиков и потребителей образовательных услуг. Во втором – о закрытой, связанной с потребностями одного «заказчика». Отсюда вытекают различия целей и задач деятельности Центров, реализуемых ими образовательных программ, особенности контингента обучающихся, способов набора групп и финансирования образовательных услуг, ресурсного обеспечения процесса профессионального обучения (кадрового, материально-технического, учебно-методического и информационного) и т.д.

В таблице описаны типичные различия моделей, что не исключает возможности выбора тем или иным Центром не сопоставленных ему в рамках модели целей и средств их достижения.

Характеристика моделей учебного центра профессиональной квалификации

Модель территориально ориентированного учебного центра профессиональной квалификации	Модель корпоративного учебного центра профессиональной квалификации
Общая характеристика	
<p>Центр представляет собой открытую, ориентированную на региональный рынок труда, образовательную систему (внешний потребитель кадров). Подготовка осуществляется для различных организаций территории. Эффективность деятельности Центра во многом связана с качеством образовательного маркетинга, способностью гибко реагировать на потребности регионального рынка труда: привлекать ресурсы, необходимые для реализации востребованных в данный период времени коротких образовательных программ, в том числе на основе договоров гражданско-правового характера (договоры аренды, ссуды, договор на выполнение работ (оказание услуг) и т.п.).</p>	<p>Центр представляет собой закрытую, ориентированную на потребности кадрового обеспечения организации-учредителя, обычно крупной компании, образовательную систему (внутренний потребитель кадров). Как правило, на обучение за счет организации-учредителя принимаются лица с условием дальнейшего трудоустройства или работающие в данной организации. Возможен прием на обучение лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг за счет средств иных физических и (или) юридических лиц.</p>
Цели и задачи деятельности	
<p>Цель деятельности: обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с учетом актуальных и перспективных потребностей рынков труда, обусловленных задачами технологической модернизации и инновационного развития экономики Российской Федерации и ее субъектов.</p> <p>Задачи Центра:*</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка, переподготовка и повышение квалификации по профессиям и специальностям, наиболее востребованным на региональных (местных) рынках труда, в том числе по запросам центров и служб занятости населения и организаций; - подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для 	<p>Цель деятельности: обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с целью удовлетворения актуальных и перспективных кадровых потребностей организации-учредителя.</p> <p>Задачи Центра:*</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка, переподготовка и повышение квалификации по профессиям и специальностям в соответствии с потребностями кадрового обеспечения функционирования и развития организации-учредителя; - рекрутинг мотивированного, социально зрелого контингента

высокотехнологичных отраслей экономики;

- обеспечение трудовой мобильности путем ускоренной подготовки персонала для перехода на новую должность, освоения нового оборудования, смежных профессий и специальностей;
- обеспечение практико-ориентированной подготовки обучающихся по основным профессиональным образовательным программам подготовки бакалавров («прикладной бакалавриат»), специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих;
- поддержка профессионального самоопределения граждан путем предоставления соответствующих услуг общеобразовательным организациям и населению, в том числе организация профессиональных проб;
- учебно-методическое обеспечение реализации образовательных программ профессионального обучения и иных реализуемых практико-ориентированных образовательных программ, в том числе разработка, апробация и экспертиза таких программ, дидактических материалов, фондов оценочных средств, технологий обучения и др.;
- кадровое обеспечение реализации образовательных программ, направленных на освоение и (или) совершенствование профессиональной квалификации, путем организации курсов повышения квалификации и (или) стажировок на рабочем месте педагогических кадров, отвечающих за освоение обучающимся дисциплин и модулей основной профессиональной образовательной программы, дополнительной профессиональной программы или программы профессионального обучения.

** Приведен перечень возможных задач. Задачи конкретного Центра определяются учредителем с учетом его функций в территориальной сети профессионального образования и профессионального обучения, а также принадлежности к образовательной организации определенного типа или организации, осуществляющей обучение.*

обучающихся, формирование корпоративной культуры;

- обеспечение трудовой мобильности рабочих кадров организации путем ускоренной подготовки персонала для перехода на новую должность, освоения нового оборудования, смежных профессий и специальностей;
- учебно-методическое обеспечение реализации образовательных программ профессионального обучения и иных реализуемых практико ориентированных образовательных программ, в том числе разработка, апробация и экспертиза таких программ, дидактических материалов, фондов оценочных средств, технологий обучения и др.;

** Приведен перечень примерных задач. Задачи конкретного Центра определяются его учредителем.*

Организационно-правовые формы и учредитель(и) Центра – юридического лица или организации, структурным подразделением которой является Центр	
<p>- Некоммерческая организация (образовательная организация). Предпочтительны формы автономного учреждения, в том числе созданного путем преобразования государственных учреждений НПО или СПО, и автономной некоммерческой организации.</p> <p>- Структурное подразделение коммерческой или некоммерческой организации.</p>	<p>- Некоммерческая организация (образовательная организация). - Структурное подразделение коммерческой или некоммерческой организации.</p>
<p>Учредитель организации: Российская Федерация или субъект Российской Федерации (государственные учреждения) Принципиально возможно учреждение любыми юридическими и (или) физическими лицами (негосударственные организации: АНО, фонд, учреждение)</p>	<p>Учредитель организации: Крупная компания (корпорация). Принципиально возможно учреждение любыми юридическими и (или) физическими лицами, но, как правило, это именно крупная компания (негосударственные организации: АНО, фонд, учреждение).</p>
Заказчики и потребители образовательных услуг, в т.ч. услуг по профессиональному обучению, источники финансирования обучения	
<p>Основными заказчиками и потребителями образовательных услуг выступают организации, нуждающиеся в рабочих кадрах соответствующей квалификации и граждане. Для организаций малого и среднего бизнеса, бюджетных организаций – это основной путь кадрового обеспечения.</p> <p>В роли заказчика также может выступать Российская Федерация или субъект Российской Федерации, финансирующие подготовку кадров по заявкам организаций-работодателей (целевая подготовка).</p> <p>Финансирование подготовки проводится:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за счет средств федерального / регионального / муниципального бюджета (для программ профессионального обучения, прежде всего, по заявкам работодателей с последующим трудоустройством) - на основе конкурсных процедур, проводимых службами (центрами) занятости населения с последующим заключением договора (преимущественно для программ профессионального обучения и повышения 	<p>Заказчиком услуги по профессиональному обучению является компания-учредитель, финансирующая ее предоставление.</p> <p>Потребители услуги – компания учредитель и граждане, трудоустраиваемые или работающие в данной организации.</p> <p>Возможно предоставление образовательных услуг более широкому кругу лиц, однако, цель подготовки кадров для организации (отрасли) доминирует и в этом случае.</p> <p>Если Центр осуществляет подготовку по приоритетным с точки зрения развития экономики Российской Федерации и ее субъектов отраслям, возможно бюджетное финансирование реализации образовательных программ.</p>

квалификации); - по договорам об оказании платных образовательных услуг за счет средств физических и (или) юридических лиц;	
Виды деятельности*	
<p>1) образовательная деятельность: для центров – структурных подразделений организаций, осуществляющих обучение – реализация программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ; для центров – образовательных организаций и их структурных подразделений – реализация образовательных программ, соответствующих типу образовательной организации³;</p> <p>2) мониторинг потребностей территориальных рынков труда в подготовке, переподготовке и повышении квалификации по профессиям рабочих (должностям служащих);</p> <p>3) учебно-методическая деятельность;</p> <p>4) оказание услуг в области профессиональной ориентации и сопровождения профессионального самоопределения;</p> <p>5) производство товаров и услуг по профилям обучения в Центре.</p> <p><i>* Приведен перечень возможных видов деятельности. Виды деятельности конкретного Центра определяются с учетом его функций в территориальной сети профессионального образования и профессионального обучения.</i></p>	<p>1) образовательная деятельность: для центров – структурных подразделений организаций, осуществляющих обучение – реализация программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ; для центров – образовательных организаций и их структурных подразделений – реализация образовательных программ, соответствующих типу образовательной организации³</p> <p>2) учебно-методическая деятельность;</p> <p>3) оказание услуг в области профессионального консультирования и карьерного роста.</p> <p><i>* Приведен перечень типичных видов деятельности. Виды деятельности конкретного Центра определяются его учредителем.</i></p>

³ Профессиональная образовательная организация - программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения, дополнительные профессиональные программы.

Образовательная организация высшего образования - программы высшего образования, образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения, дополнительные профессиональные программы.

Организация дополнительного профессионального образования - дополнительные профессиональные программы, программы профессионального обучения.

Характеристика реализуемых образовательных программ

Образовательные программы, реализуемые Центром, имеют практико-ориентированный характер.

Среди программ значительную долю составляют программы, обеспечивающие получение начальной квалификации по профессии рабочего (должности служащего), а для Центров – образовательных организаций - и практико ориентированные программы базового профессионального образования.

Кроме этого, как правило, реализуются программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации рабочих (служащих), а также дополнительные профессиональные программы.

Перспективна реализация Центром программ повышения квалификации педагогических кадров, отвечающих за освоение профессионального цикла основных профессиональных образовательных программ или образовательных программ профессионального обучения.

Центры, ориентированные на подготовку кадров для малого и среднего бизнеса, как правило, многопрофильные. Центры, ориентированные на подготовку кадров для крупных компаний, приоритетных для региона (доминирующих в регионе) отраслей могут быть отраслевыми.

Сроки обучения по реализуемым Центром программам профессионального обучения и формы обучения устанавливаются с учетом потребностей заказчика и оговариваются в заключённом с ним договоре. Длительность таких программ обычно составляет от 80 часов (программы повышения квалификации по профессиям рабочих (должностям служащих)) до 6 месяцев (программы профессиональной подготовки рабочих (служащих)).

В перспективе программы, реализуемые Центром, будут разрабатываться на основе профессиональных стандартов.

Значительную долю программ составляют программы, ориентированные на «доучивание», повышение квалификации или переподготовку (обучение вторым (смежным) профессиям, обучение на курсах целевого назначения, в том числе подготовку к работе на конкретном рабочем месте (конкретном оборудовании) и т.д.).

В Центрах компаний, занимающихся высокотехнологичным производством, преобладают программы, направленные на подготовку высококвалифицированных рабочих на базе имеющейся начальной квалификации.

Номенклатура программ, их содержание и количество обучающихся определяется на основе годовых заявок на обучение персонала от подразделений организации-учредителя.

При наличии корпоративных профессиональных стандартов программы разрабатываются на их основе.

Контингент слушателей	
<p>Уровень и направленность имеющегося образования преобладают лица, имеющие среднее общее образование, имеющие или получающие начальное профессиональное, среднее профессиональное или высшее образование;</p> <p>Социальная группа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающиеся и выпускники программ профессионального образования или молодые специалисты для получения дополнительных квалификаций под конкретное рабочее место - молодежь после завершения службы в рядах Российской Армии, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет и т.п.; - незанятое население и работники, находящиеся под угрозой увольнения; - рабочие и служащие (взрослое работающее население); - лица предпенсионного и пенсионного возраста, которые изъявили желание сменить род деятельности и продолжить трудиться; - преподаватели профессионального цикла и мастера производственного обучения образовательных учреждений ВПО и СПО. 	<p>Уровень и направленность имеющегося образования и социальная группа преобладают лица, имеющие базовую профессиональную подготовку (например, для профессий рабочих начальную квалификацию (не ниже 3 разряда)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выпускники программ НПО, СПО; - демобилизованные из Вооруженных Сил, получившие квалификацию в период службы; - граждане, прошедшие курсовую подготовку на предприятиях, в корпоративных университетах; а также имеющие достаточный практический опыт, приобретенный непосредственно на рабочем месте; <p>кроме этого</p> <ul style="list-style-type: none"> - лица вновь принимаемые на работу
Состав преподавателей и мастеров производственного обучения (кадровое обеспечение)	
<p>К педагогической деятельности в Центре допускаются лица, имеющие квалификацию, соответствующую профилю преподаваемой программы профессионального обучения или иной программы.</p> <p>Преподаватели и мастера производственного обучения Центра обязаны не реже одного раза в три года проходить курсы повышения квалификации по профилю деятельности и стажировки в организациях в соответствии с содержанием реализуемых программ.</p> <p>К реализации образовательных программ Центра могут быть привлечены специалисты и руководители организаций (предприятий, объединений) и др. категории квалифицированных работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в т.ч. по краткосрочным</p>	<p>Как правило, к педагогической деятельности привлекаются лица, имеющие квалификацию, соответствующую профилю преподаваемой программы профессионального обучения или иной программы, в том числе работающие в организации и совмещающие педагогическую и практическую профессиональную деятельность.</p> <p>Как правило, штатные преподаватели и мастера производственного обучения не реже одного раза в три года проходят курсы повышения квалификации по профилю деятельности и стажировки в организациях в соответствии с содержанием реализуемых программ.</p>

договорам гражданско-правового характера	К реализации образовательных программ могут быть привлечены специалисты и руководители организации и др. категории квалифицированных работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в том числе по договорам гражданско-правового характера»
Материально-техническое обеспечение деятельности Центра, базы практики	
<p>Материально-техническое оснащение permanently реализуемых программ осуществляется преимущественно за счет средств учредителя.</p> <p>Короткие программы профессионального обучения, спрос на которые отличается динамичностью, также требуют современного материально-технического оснащения, однако приобретать соответствующее оборудование в данном случае нецелесообразно. Более эффективно привлечение необходимых ресурсов на основе договоров гражданско-правового характера, в том числе обеспечивающих прохождение обучающимися производственной практики в организациях-работодателях (договоры аренды, ссуды, договор на выполнение работ (оказание услуг) и т.п.).</p> <p>Центры – профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования - могут создавать кафедры и иные структурные подразделения, обеспечивающие практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.⁴</p>	<p>При реализации программ используются материально-технические ресурсы, приобретенные преимущественно за счет организации-учредителя. Практику обучающиеся проходят на базе Центра и/или в соответствующем структурном подразделении организации.</p>
<p>Если при формировании Центра предполагается создать, создать и реконструировать, реконструировать недвижимое имущество, это может быть сделано с использованием концессионного соглашения в отношении объектов образования.</p>	

⁴ пункт 3 статьи 27 Федерального закона

Контроль и оценка результатов освоения программы, документы о квалификации	
<p>Результаты освоения образовательных программ оцениваются в ходе текущего контроля и итоговой аттестации. В качестве итоговой аттестации выпускников, как правило, засчитывается результат испытаний в независимых Центрах оценки и сертификации квалификаций.</p> <p>В исключительных случаях (в том числе при отсутствии соответствующих Центров оценки и сертификации квалификаций) допустимо проведение итоговой аттестации в УЦПК. Для этого должны быть созданы комиссии, в состав которых обязательно должны войти представители заказчика образовательной услуги и (или) организаций, заинтересованных в подготовке соответствующих кадров, а при необходимости - представители Ростехнадзора, Гостехнадзора и др.</p> <p>Обучающимся, успешно завершившим курс обучения, в зависимости от освоенной программы выдаются документы об образовании и / или квалификации.⁵</p> <p>Если обучающиеся были направлены в независимый Центр оценки и сертификации квалификаций и успешно прошли испытания, им также выдается сертификат установленной формы</p>	<p>Результаты освоения образовательных программ оцениваются в ходе текущего контроля и итоговой аттестации.</p> <p>Присвоение квалификации осуществляет квалификационная комиссия, сформированная из руководителей и специалистов организации, мастеров подразделений, при необходимости - представителей Ростехнадзора, Гостехнадзора и др.</p> <p>Обучающимся, успешно завершившим курс обучения выдаются документы о завершении профессионального обучения или о повышении квалификации, форма которых устанавливается организацией-учредителем.</p>
Механизмы обеспечения качества профессионального обучения	
<ul style="list-style-type: none"> - профессионально-общественная аккредитация образовательных программ; - внешняя независимая оценка качества подготовки выпускников (сертификация квалификаций); - условие реализации Центром образовательных программ - наличие положительного(ых) заключения(й), полученного(ых) от профильного объединения работодателей и (или) крупных компаний отрасли и (или) представительной выборки организаций, заинтересованных в подготовке соответствующих кадров; возможно вынесение заключений независимыми экспертными организациями, уполномоченными объединениями 	<ul style="list-style-type: none"> - оценку качества подготовки выпускников и присвоение квалификации осуществляет комиссия, сформированная из руководителей и специалистов организации, мастеров подразделений; - локальным актом (Уставом организации, Положением о структурном подразделении организации «Учебном центре профессиональных квалификаций») предъявляется требование согласования программы с заинтересованным в подготовке кадров соответствующей квалификации подразделением;

⁵ статья 60 Федерального закона

<p>работодателей и (или) крупными компаниями отрасли</p> <p>- использование ресурсов организаций-работодателей для реализации образовательных программ: информационное обеспечение, кадровое обеспечение, материально-техническое обеспечение, в том числе предоставление базы для практик</p>	
Возможность проведения процедур сертификации квалификаций	
<p>Центры могут использоваться как ресурсная база для проведения процедур сертификации квалификации, в том числе подтверждения квалификационного уровня без прохождения формального обучения. Центр не может непосредственно выполнять функции оценки и сертификации квалификаций, поскольку данная система должна создаваться как независимая, внешняя по отношению к производителю образовательных услуг.</p>	<p>В силу корпоративного характера обучения соответствующий сертификат (документ о квалификации) будет востребован только в рамках организации и/или отрасли.</p>
Оценка эффективности деятельности Центра	
<p>Основные критерии и показатели эффективности деятельности Центра связаны с обязательствами, взятыми перед</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) государственными и муниципальными заказчиками, в т. ч. службами, центрами занятости и другими структурами, финансирующими (оплачивающими) обучение; 2) негосударственными организациями, оплачивающими обучение своих работников; 3) гражданами, самостоятельно оплачивающими индивидуальное обучение и иные услуги. <p>В качестве ведущих показателей эффективности деятельности Центра в зависимости от решаемых им задач используются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) количественные показатели трудоустройства выпускников программ, реализуемых Центром, и средний размер их заработной платы в сравнении с региональным (отраслевым); 2) соответствие перечня реализуемых программ актуальным и 	<p>Основные критерии и показатели эффективности деятельности Центра определяются Учредителем.</p>

перспективным потребностям рынков труда с учетом решения задач технологической модернизации и инновационного экономического развития Российской Федерации и ее субъектов;

3) доля выпускников успешно прошедших процедуру внешней независимой сертификации квалификаций;

4) количество обученных в течение учебного года, в т. ч. по заявкам центров занятости населения и работодателей;

5) охват программами повышения квалификации и стажировками на рабочем месте педагогических кадров Центра;

6) охват обучающихся общеобразовательных организаций услугами профессионального консультирования и организации профессиональных проб;

7) востребованность (использование) иными образовательными организациями разработанных Центром образовательных программ, направленных на освоение и (или) совершенствование профессиональной квалификации, и учебно-методического обеспечения их реализации;

8) эффективность использования имеющихся и привлечения дополнительных ресурсов (материально-технического и кадрового обеспечения), в т. ч. объем дохода от внебюджетной деятельности и средний размер заработной платы сотрудников, интенсивность использования дорогостоящего технологического оборудования и др.

Таким образом, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации могут создавать территориально ориентированные учебные центры профессиональной квалификации, в том числе путем преобразования существующих учреждений начального и среднего профессионального образования в такие центры, а также оказывать поддержку корпоративным учебным центрам профессиональной квалификации, осуществляющим подготовку кадров для приоритетных с точки зрения социально-экономического развития региона отраслей.