



Банк России
УНИВЕРСИТЕТ

Кадры для финансовой отрасли: совершенствование системы высшего образования

Материалы для коммуникационной сессии с вузами

Июнь 2025

Уважаемые коллеги,

Далее в данном документе будут представлены инициативы, сформированные рабочей группой по кадрам для финансовой отрасли

Пожалуйста, ознакомьтесь с инициативами и поделитесь своими комментариями, идеями и дополнениями – предложения будут приняты в дальнейшую проработку РГ, а вопросы – отвечены во время коммуникационной сессии 24.06.25

Ваши ответы очень важны — они помогут содержательно доработать инициативы и обеспечить их эффективное внедрение

Ссылка на электронную анкету для заполнения: <https://forms.yandex.ru/u/6846c5ebf47e7307aed8cb56>

16 инициатив рабочей группы по кадрам отвечают на ключевые вопросы для вузов и финансовой отрасли(1/3)

Ключевые вопросы

 **Какие специалисты требуются финансовой отрасли и в каком количестве**

 **Как нужно готовить этих специалистов и как оценивать результат?**

 **Кто должен готовить этих специалистов?**

-  **Какие специалисты работают в финансовой отрасли сейчас?**
-  **Какие компетенции требуются специалистам финансовой отрасли?**
-  **Как меняется спрос / предложение по данным ролям и компетенциям? Какие из них будут наиболее востребованы в будущем?**
-  **Какие новые и зарождающиеся роли ожидаются в отрасли? Какими компетенциями должны будут обладать выпускники чтобы им соответствовать?**
-  **Как понять, соответствует ли образовательная программа актуальным запросам финансовой отрасли на компетенции выпускников?**

Инициативы

- A.1** Реестр актуальных ролей финансовой отрасли с описанием, функционалом и необходимым уровнем развития компетенций (профессиональных, цифровых, мягких)
 - A.2** ИИ-помощник для выверки содержания ОП относительно модели компетенций финансовой отрасли
 - A.3** ИИ-помощник для выверки содержания ОП относительно модели компетенций финансовой отрасли
-
- Б.1** Модель мониторинга и прогноза численности кадров фин.отрасли
 - Б.2** Интерактивный дашборд для кадровой аналитики вузов, организаций фин.отрасли, абитуриентов и студентов

16 инициатив рабочей группы по кадрам отвечают на ключевые вопросы для вузов и финансовой отрасли(2/3)

Ключевые вопросы

 **Какие специалисты требуются финансовой отрасли и в каком количестве**

 **Как нужно готовить этих специалистов и как оценивать результат?**

 **Кто должен готовить этих специалистов?**

-  **Что такое практикоориентированная образовательная программа** и из каких компонентов она должна состоять?
-  **Какие образовательные материалы** будут наиболее полезны в подготовке студентов к выходу на рынок труда?
-  Как эффективно **ознакомить студентов с карьерными возможностями** ?
-  Как **своевременно распространять информацию** среди вузов о лучших практикоориентированных методах преподавания?
-  Как организовать **сбор и предоставление обратной связи вузам** по качеству образовательных программ?



Инициативы

- В.1** **Библиотека актуальных учебных кейсов и тем ВКР** с набором данных
 - В.2** **Модельные практикоориентированные образовательные программы**
 - В.3** **Ознакомительная онлайн-программа / практика** от работодателей фин. отрасли
 - В.4** **Система обмена опытом** для преподавателей и руководителей ОП
-
- Г.1** **Критерии качества и рейтинг образовательных программ** от фин.отрасли
 - Г.2** Системный процесс получения **обратной связи от работодателей и выпускников**
 - Г.3** **Экспертный центр работодателей** для предоставления **обратной связи** по обр.программам

16 инициатив рабочей группы по кадрам отвечают на ключевые вопросы для вузов и финансовой отрасли (3/3)

Ключевые вопросы



Какие специалисты необходимы для финансового сектора и в каком объеме



Как нужно готовить этих специалистов и как оценивать результат?



Как обеспечить актуальными знаниями тех кто учит?

1. Как нарастить долю преподавателей вузов, обладающих знаниями актуальными на финансовой отрасли?

2. Как убедиться, что ППС вузов доступны программы повышения квалификации, отвечающие ожиданиям работодателей?

3. Как эффективно ознакомить ППС с актуальными трендами в финансовой отрасли, в т.ч. в вопросе привлечения кадров?

4. Как обеспечить эффективную коммуникацию и обмен материалами ППС друг с другом и организациями финансовой отрасли?



Инициативы

Д.1 Программа привлечения ППС-практиков из отрасли в вузы

Д.2 Реестр программ ДПО ППС, одобренный организациями фин.отрасли

Д.3 Программа повышения квалификации ППС на базе работодателей

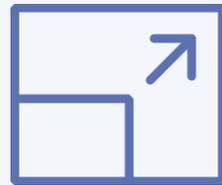
Д.4 Цифровая платформа для информирования и коммуникации ППС

Для реализации данных инициатив прорабатывается вопрос создания Альянса работодателей¹ финансовой отрасли

Ключевые цели создания Альянса работодателей¹



Формирование консолидированной **позиции финансовой отрасли по вопросам подготовки кадров** в части целевых ролей, компетенций, целевого качества образовательных программ



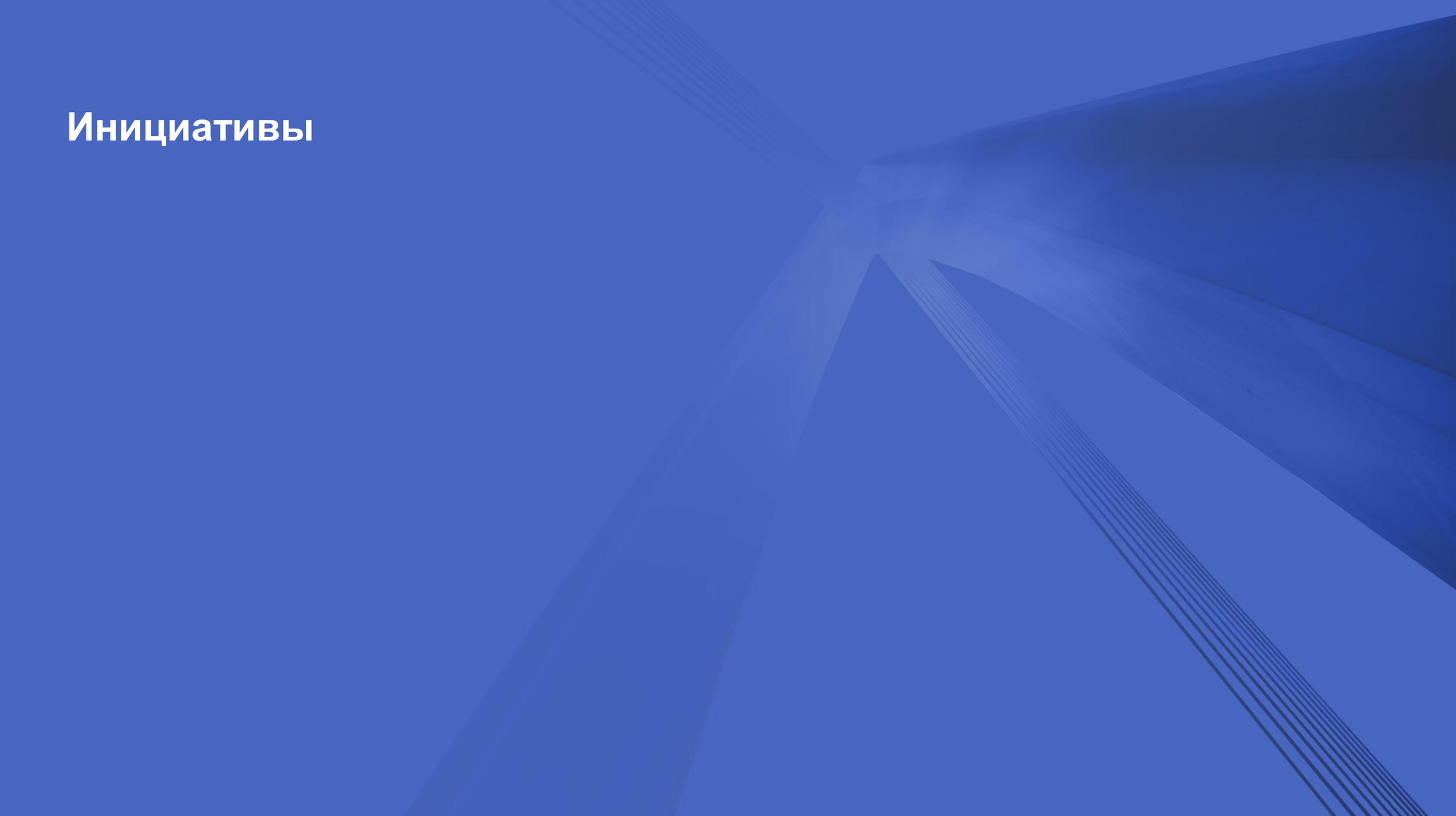
Реализация инициатив по повышению **практикоориентированности образования**: создание библиотек материалов, типовых / модельных образовательных программ, распространение лучших практик и др.



Налаживание **системного взаимодействия** финансовой отрасли и вузов в части предоставления обратной связи и совместной проработки ключевых материалов

1. Название альянса - в процессе проработки. Деятельность альянса предполагает **тесное партнерство организаций фин.отрасли с вузами**

Инициативы

The background is a solid blue color with several overlapping, semi-transparent geometric shapes and lines. These include a large triangle on the right side, a diagonal line crossing the center, and several parallel lines in the bottom right corner, creating a modern, architectural feel.

Инициатива А.1: Реестр актуальных ролей финансовой отрасли

Реестр содержит **типовые роли** , которые существуют у работодателей на текущий момент. Роль – это **совокупность похожих должностей**, в которой отражен **укрупненный функционал сотрудников** финансовой отрасли. По каждой роли **будут описаны необходимые компетенции** сотрудников (инициатива А.2)

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Текущий реестр ОКЗ² не актуален и не достаточно полно и детально покрывает все роли фин. отрасли. Актуальный реестр ролей для финансовой отрасли – необходимая основа для «выравнивания» понятийной базы и инструментария, которые используют отрасль и вузы

Такой реестр позволит осуществлять мониторинг потребностей отрасли в количестве кадров и описывать компетенции, необходимые для этих ролей, что поможет вузам в планировании, проектировании и обновлении образовательных программ

Реестр содержит **все роли**, существующие в финансовой отрасли¹. Роли **организованы** в 3-уровневой «универсальной таксономии отрасли» для систематизации.

Карточка каждой роли содержит **описание, функционал, необходимые компетенции (знания и умения)** (инициатива А.2), **требуемые уровни владения ими**, информацию о **типовом образовании** сотрудников на этих ролях, **смежные роли** и основные **карьерные треки**.

В реестре также выделены **новые и зарождающиеся** роли, которые еще **формируются** или уже **внедрены** в некоторых организациях отрасли. Они отражают возможные долгосрочные изменения, которые нужны вузам для **планирования образовательных программ и дисциплин**.

- 1 Реестр ролей **формируется на основании больших данных** (штатных расписаний большого числа работодателей, вакансий, резюме, международных реестров и др.)
 - 2 Каждая роль и ее описание **верифицируется экспертами** организаций фин. отрасли **на предмет актуальности и полноты**
 - 3 Реестр ролей и их описаний **дополняется и уточняется** на основании новых данных и экспертных оценок **ежегодно**
 - 4 Вузы **информируются о последних обновлениях** в реестре. Степень использования реестра определяется вузами (со стороны отрасли реестр носит **строго рекомендательный характер**)
- Ежегодно актуализируемый реестр ролей финансовой отрасли доступен на интерактивном дашборде (инициатива Б.2) и в виде публикаций для вузов, студентов и абитуриентов

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

250+
ролей

и их описаний функционала и компетенций содержатся в реестре

10-30%
вузов

используют реестр ролей при создании и обновлении образовательных программ³

1. Полный реестр будет включать все роли, существующие в отрасли, в т.ч. те, по которым существует общепринятая позиция отрасли, что для них не требуется высшее образование / достаточно СПО. Фокус во всех дальнейших инициативах будет сделан на тех ролях, для которых обычно требуется высшее образование

2. Общероссийский классификатор занятий

3. Относится к выборочным направлениям УГСН 38/01/02/09/10

Инициатива А.2: Актуальная модель компетенций финансовой отрасли

Совокупное видение работодателей по требуемым компетенциям специалистов финансовой отрасли, представленное в виде **знаний и умений**. Компетенции **привязаны к ролям** из реестра (инициатива А.1) с указанием **требуемого уровня владения**

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Результаты точечных интервью с вузами показали высокую потребность в понимании требований работодателей к компетенциям сотрудников. Текущая доступная информация о компетенциях разрознена и неполна

Использование вузами модели компетенций финансовой отрасли в образовательных программах создает необходимую основу для более эффективного ориентирования образования на потребности работодателей

Модель состоит из следующих типов компетенций:

Профессиональные – способность решать задачи в конкретной предметной области через применение специализированных знаний и использование отраслевых инструментов.

Цифровые – способность использовать цифровые инструменты для автоматизации процессов и анализа данных.

Мягкие – способность взаимодействовать с окружающими и управлять своими задачами.

Карточка каждой компетенции представляет собой описание **ключевой задачи**, для которой она нужна, и подробную матрицу из **5-10 индикаторов знаний и умений**, а также **5 уровней владения** каждым индикатором.

- 1 Модель компетенций **собирается на основании больших данных** (данных работодателей, вакансий и т.д)
 - 2 Каждая компетенция **верифицируется экспертами** из организаций финансовой отрасли на предмет актуальности
 - 3 Модель компетенций и их описаний **дополняется и уточняется** на основании новых данных и экспертных оценок ежегодно
 - 4 Вузы **информируются о последних обновлениях** в модели компетенций и их содержаниях
- Ежегодно актуализируемая модель компетенций финансовой отрасли доступна на интерактивном дашборде (инициатива Б.2) в формате отдельных карточек и в привязке к ролям (инициатива А.1), а также в виде публикаций для вузов, абитуриентов, студентов

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

300+ компетенций описаны и содержатся в модели

10-30% вузов используют реестр ролей при создании и обновлении образовательных программ¹

Инициатива А.3: ИИ-помощник для выверки содержания ОП относительно модели компетенций финансовой отрасли

Рассуждающая ИИ-модель, которая помогает актуализировать образовательные программы и другие документы¹ с учетом **знаний, умений**, необходимых сотрудникам финансовой отрасли, а также их **типового функционала**. ИИ-помощник подсказывает, какие **компетенции можно добавить / удалить** в документе с точки зрения работодателей

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Образовательные программы (и прочие обр. документы) сложно актуализировать по двум причинам: бюрократические процессы в вузах и ограниченные возможности работодателей донести актуальные компетенции до вузов

ИИ-помощник позволит внедрить актуальные роли и компетенции, в частности профессиональные (инициативы А.1, А.2), в образовательные процессы путем легкого и быстрого обновления документов

ИИ-помощник – это ИИ-модель, которая обучена на данных об **актуальных ролях и компетенциях** (инициативы А.1, 2) и разнообразных **документах**, с которыми работают вузы. Он может быть интегрирован в существующие системы вузов. Поставляется вместе с **обучением по использованию и методологической поддержкой** по внедрению.

ИИ-помощник работает в **двух режимах**:

- Сравнительный анализ:** выдает отчет о **недостающих и потенциально избыточных компетенциях, знаниях, умениях и задачах** по сравнению с требуемыми в **релевантных ролях** финансовой отрасли
- Генерация документов:** выдает **готовый документ** по шаблону, **наполненный актуальными компетенциями, знаниями, умениями и задачами релевантных ролей** фин. отрасли

Сравнительный анализ

1 Пользователь **загружает ОП** и пишет **свободный запрос**, например «*Найди в ОП недостающие компетенции*»

✓ Через **3-5 минут** ИИ-помощник формирует **отчет** о недостающих/излишних знаниях, умениях и дисциплинах, на основании ролей, релевантных для ОП

ИИ-помощник, который **подсказывает, как обновить большие объемы документов**, и **свободно доступен вузам** в виде онлайн-сервиса с **чат-интерфейсом**, понятным каждому. РОП принимает решение: **внедрять или не внедрять предложенные изменения**²

Генерация документов

1 Пользователь **загружает шаблон документа** и пишет **свободный запрос**, например «*Создай РПД для заданной дисциплины*»

✓ Через **10-15 минут** ИИ-помощник выдает **документ**, заполненный на основании релевантных ролей, их компетенций и задач

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

80%

пользователей³ довольны качеством и удобством ИИ-помощника

50-100 вузов

используют ИИ-помощник при создании и обновлении образовательных программ⁴

1. Образовательные стандарты (федеральные и вузовские), профессиональные стандарты, материалы по дисциплинам, методические материалы для лекций и семинаров и т.п.

2. В совокупности с инициативами В.1 (библиотека актуальных кейсов и тем ВКР) и В.2 (состав и содержание дисциплин специализации для финансовой отрасли), дает РОПам и ППС стартовый набор материалов для внедрения предложенных ИИ-помощником изменений в образовательную программу и реализации ее на практике

3. По регулярным опросам пользователей.

4. Относится к выборочным направлениям УГСН 38/01/02/09/10

Инициатива Б.1: Модель мониторинга и прогноза кадров финансовой отрасли

Сводная и детализированная **аналитика кадровых показателей**¹ (потребности, предложения и дефицита) **по ролям и компетенциям** финансовой отрасли. Аналитика проводится на **исторических данных, данных на текущий год и сценарных прогнозах**, построенных на экспертных оценках

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Мониторинг и исторический анализ численности кадров в разрезе ролей на текущий момент отсутствует. Без этой информации сложно эффективно адаптировать образование для дефицитных ролей и компетенций в отрасли

Экспертная оценка кадровых трендов в консолидации с гранулярными данными стратегически важна как для вузов², так и для организаций финансовой отрасли, несмотря на невысокую точность прогноза на длительном горизонте (3-5 лет)

Модель рассчитывает показатели потребности, предложения и дефицита и их динамику в нескольких разрезах: **по ~250 ролям и по ~300 компетенциям** (инициативы А.1 и А.2) по всей России и по регионам (регионы - в продвинутой версии модели).

Доступны **следующие горизонты прогноза: мониторинг** на текущий год и **историческая динамика** (высокая точность), **сценарный краткосрочный прогноз** на 1-3 года (средняя точность), **сценарный долгосрочный прогноз** на 3-5 и более лет (низкая точность).

Модель построена на **штатных расписаниях** финансовых организаций, **трендах динамики численности** (по экспертным оценкам), **образовании сотрудников** финансовых организаций, **данных о выпуске** студентов.

Источники данных и расчетные **показатели будут дополняться** по мере развития партнерств.

- 1 **Сбор мониторинга: большие данные** (штатные расписания работодателей, образование сотрудников и т.д.) собираются и обрабатываются по единой методологии ролей (инициатива А.1)
 - 2 **Формирование прогноза:** из аналитических обзоров и интервью с экспертами собираются **тренды динамики численности**, которые собираются в кратко- и долгосрочные **сценарии**
 - 3 **Показатели численности по ролям и компетенциям** рассчитываются на основании больших данных и экспертных трендов
 - 4 Вузы **информируются о последних обновлениях** по результатам расчетов модели и расширения функционала
- Ежегодно обновляемая модель мониторинга и прогноза кадров финансовой отрасли доступна на интерактивном дашборде (инициатива Б.2) и в виде аналитических публикаций для вузов, абитуриентов, студентов

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

Модель построена и рассчитывает мониторинг и прогноз кадров по ролям и компетенциям

100%

численности отрасли учтена в расчетах, из которых более 50% – с детализацией по ролям

Инициатива Б.2: Интерактивный дашборд для аналитики кадров финансовой отрасли

Дашборд предоставляет удобный доступ к данным о ролях, компетенциях, мониторинге и прогнозе кадров (инициативы А.1, А.2, Б.1) для вузов, работодателей, индивидуумов (абитуриентов, студентов) с гибкой визуализацией в виде графиков и информационных панелей с различными правами доступа у разных стейкхолдеров

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Для качественной кадровой аналитики и планирования образования вузами будут сформированы большие массивы данных и расчетных показателей в рамках других инициатив

Интерактивный дашборд позволяет быстро находить нужную информацию о ролях и компетенциях, динамике численности, в агрегированном и детальном виде, что помогает ориентировать образование на потребности работодателей

Дашборд – это информационная панель, цифровой инструмент для наглядного отображения количественных и качественных данных в виде графиков и интерактивных блоков.

Дашборд для аналитики кадров полезен многим пользователям: **вузам** (планирование образовательного процесса), **абитуриентам** (выбор образования исходя из прогнозов рынка труда), **студентам** (построение карьеры) и т. д.

Дашборд является **интерактивным**: возможна тонкая **настройка фильтров** по ролям (с возможностью выбора ограниченного круга ролей, например, только роли из отдела «Риски») и **сценариев прогноза**¹, **гибкая навигация** между страницами, **встроенный ИИ-функционал** для поиска данных и синтеза инсайтов по запросу, **возможность выгрузки детальных данных** (для организаций – членов Альянса работодателей)

Пользователям дашборда доступны следующие страницы:

- 1** **Агрегированные данные мониторинга и прогноза**
Подборки самых дефицитных ролей и востребованных компетенций (с отдельными отображениями для вузов, в разрезе специальностей, и работодателей)
- 2** **Детальные данные мониторинга и прогноза**
Гранулярные графики потребности, предложения и дефицита по ролям и потребности по компетенциям (с отдельными отображениями для вузов и работодателей)
- 3** **Данные об образовании сотрудников финансовой отрасли – матрица перетоков «из студентов в сотрудники»** и наоборот
Гранулярные таблицы «роли-направления подготовки» с весами в % с возможностью агрегации по таксономии ролей
- 4** **Подробные карточки ~250 ролей и ~300 компетенций**
Описание роли (ее функционал и компетенции с уровнями владения) / Описание компетенции (5-10 индикаторов знаний и умений и 5 уровней владения), типовое образование, их графики динамики численности и синтез инсайтов от встроенного ИИ

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

50-100 вузов активно используют дашборд

80% пользователей удовлетворены качеством информации и функционалом дашборда¹

1. По регулярным опросам пользователей

Инициатива В.1: Библиотека актуальных учебных кейсов¹ и тем ВКР² с наборами данных

Открытая библиотека материалов от работодателей финансовой отрасли, включающая учебные кейсы на основе реальных данных и темы ВКР для использования ППС в образовательном процессе и повышения уровня практикоориентированности обр. программ

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

В большинстве вузов РФ используются академические материалы, далекие от актуальных задач работодателей. Как следствие, выпускники этих программ хуже подготовлены к выходу на рынок труда, чем выпускники практикоориентированных ОП

Доступ к высококачественным обр. материалам, созданным отраслью и их интеграция в ОП значительно повысят уровень актуальности ОП и лучше подготовят молодых специалистов к выходу на рынок труда

В рамках реализации инициативы **будет сформирован центр компетенций практикоориентированных образовательных материалов**, обеспечивающий создание актуальных материалов на основе **реальных данных, задач финансовой отрасли и контекста российской экономики**.

Созданные материалы **могут быть точно внедрены в программы текущих дисциплин** (1-2 кейса в семестр + отдельные практические задания) **или** возможно их выделение в **отдельную дисциплину** «Практические задачи финансовой отрасли»

Будет также предложены процессы для поиска **менторства ВКР: портал тем ВКР**, создание инфраструктуры на базе вузов как точки взаимодействия работодателей и выпускников

1. Альянс работодателей: создает **Центр компетенций практикоориентированных обр. материалов**: привлекает **экспертов**, методологов **для создания материалов**, организует сбор данных
 2. Центр компетенций: в партнерстве с организациями отрасли определяет **перечень материалов** для разработки, организует **сбор данных**, полностью лидирует процесс их **создания и валидации**
 3. Центр компетенций: разрабатывает и адаптирует подробные методические **рекомендации** для внедрения разработанных материалов в обр. процесс **и варианты решений**
 4. Центр компетенций: организует **дополнительные образовательные встречи, ДПО по кейс-методу и методические материалы для ППС** при необходимости
- Библиотека актуальных учебных кейсов и тем ВКР с методическими рекомендациями для внедрения доступна для использования ППС и ежегодно пополняется. Все заинтересованные ППС обучены эффективно использовать материалы библиотеки

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

- 500** кейсов¹ от работодателей
- 1000** тем дипломов и наборов данных (для ВКР²)
- 10-30% вузов** используют кейсы
- 5-10% ВКР** выполнены на основе предложенного перечня тем

1. Кейс-метод – ведущий практико-ориентированный метод обучения в РФ и мировой практике с использованием заранее подготовленных описаний реальных событий (кейсов) с целью иллюстрации / закрепления / отработки на практике материала предмета. На кейс-методе могут быть основаны конкретные темы, преподавание всего предмета, а также целая образовательная программа (Harvard Business School). По одному кейсу возможно моделирование различных сценариев и выводов без одного правильного ответа.

2. Выпускная квалификационная работа

Инициатива В.2: Модельные практикоориентированные образовательные программы

Определение **критериев практикоориентированности образовательных программ** с позиции работодателей финансовой отрасли и **разработка состава и содержания дисциплин специализации финансовой отрасли** для топ-20¹ направлений подготовки – поставщиков кадров финансовой отрасли

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Составление и регулярное обновление образовательных программ в соответствии с реальными ожиданиями работодателей – сложная и ресурсоемкая задача для вузов

Готовые модельные решения ОП экономят ресурсы ППС и РОП, повышая скорость обновления и запуска обр. программ без потери качества и с использованием наиболее актуальных вводных от организаций финансовой отрасли

Рекомендации по составу и содержанию дисциплин будут использовать **принципы практикоориентированности и предлагать:**

- **Вовлечение работодателей** в процесс создания ОП
- **Распределения часов учебной нагрузки** по дисциплинам (в т.ч. практикоориентированным), **развитие сетевых программ**
- **Материалы для ключевых дисциплин** топ-20² направлений подготовки
- **Образовательные форматы**, нацеленные на **развитие мягких и цифровых навыков**

1

Альянс работодателей: согласовывает единое видение отрасли по **критериям и целевому уровню практикоориентированности образовательных программ**, поставляющих кадры для отрасли



2

Альянс работодателей: полностью курирует процесс создания модельных программ в соответствии с критериями выше, в т.ч. **привлекает экспертов / методологов** (в т.ч. из фин. отрасли), исследует **эффективные подходы² к составлению учебных планов и пед. дизайна**



Разработанные рекомендации будут отражать актуальные требования рынка труда к подготовке специалистов финансовой отрасли, доступны для использования всеми вузами и будут включать:

- **Предложение по структуре и содержанию учебных планов (список тематических блоков, распределение часов), результатам обучающихся для ключевых дисциплин фин. отрасли²** (семинары по типологии ОП)
- **Универсальные наработки материалов (выборочно) для лекций, семинаров** – с комментариями для подготовиться к занятиям⁴
- Рекомендации по **доработке типовой/модельной программы** для целей вуза. в т.ч. в **коллораации с индустриальным партнером, и по участию в сетевых программах**

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

25% ОП

Топ-20¹ специальностей – поставщиков кадров финансовой отрасли соответствуют критериям практикоориентированности и используют модельные ОП при создании / обновлении собственных программ

1. По численности кадров
2. А также учет различного уровня ресурсной базы вузов
3. Перечень ключевых специальностей будет сформулирован отдельно и может включать, напр. «Финансовые рынки» или «Страхование»

5.А также с возможностью интеграции с информационными системами вузов

Инициатива В.3: Ознакомительная онлайн-программа / практика от работодателей финансовой отрасли

Создание **ознакомительной онлайн-программы/ практики для студентов про финансовую отрасль с тестовыми заданиями и их автоматической проверкой с помощью ИИ**. Онлайн-практика будет **создана при поддержке работодателей** и будет включать материалы про **типы фин. организаций¹, карьерные треки** и реальные задания

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Ознакомительная программа онлайн позволяет всем студентам России иметь доступ к информации о возможностях роста в фин. отрасли, о типах организаций, о карьерных треках, а также иметь возможность решать реальные задачи отрасли

Онлайн-формат зачета практики позволяет сократить ресурсозатраты работодателей на оформление документов для практики, таким образом значительно расширить кол-во доступных мест для прохождения практики студентов

Ознакомительная **онлайн-программа / практика на 14 календарных дней, 32 ак. часов** содержательно раскрывает **детали работы финансовой отрасли**, описывает портрет выпускника, карьерные треки, обеспечивает доступ к актуальным материалам и современным требованиям отрасли от ведущих работодателей как студентам столичных, так **студентам региональных вузов**, где такие практики обычно ограничены.

Онлайн-программа подразумевает **выполнение реальных заданий и кейсов** от работодателей, связанных с будущей профессиональной деятельностью, с автоматической проверкой решений, формирует и развивает практические навыки и компетенции по профилю

При **полном выполнении итоговых заданий может быть формально засчитана вузами в качестве ознакомительной² практики** студентов.

1



2



3



4



Альянс работодателей курирует **создание ознакомительной онлайн-программы/практики** от работодателей, привлекает работодателей финансовой отрасли для создания и обновления содержательной части практики

Альянс работодателей совместно с вузами-партнерами помогает привлекать студентов (в т.ч. для формального зачета практики), **прописывает целевые результаты и компетенции**

Альянс работодателей: **обеспечивает** проработку заданий и решений, **проверку заданий**, курирует **заключение договоров** с организациями фин. отрасли и вузами

Альянс работодателей **собирает обратную связь**, полученную от пользователей и контрагентов для доработки, содействует в формировании закрывающих **документов** для вузов, заинтересованных в учете программы как практики

Набор практик от работодателей размещен на едином портале, доступном всем студентам.

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

100 ТЫС. студентов ежегодно проходят онлайн-программу

В рамках учебной онлайн - программы представлена информация обо **всех типах¹ финансовых организаций**, **предоставляются реальные задания для выполнения с автоматизированной проверкой**

1. Банки, небанковские финансовые организации, страховые компании, фондовые биржи, финансовые инвестиционные институты, пенсионные фонды и т.д.

2. Письмо Минобразования РФ от 03.08.2000 N 14-55-484ин/15 «О Рекомендациях по организации практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования»

Инициатива В.4: Система обмена опытом для преподавателей и руководителей образовательных программ

Механика регулярного обмена опытом по практикоориентированным методам преподавания представляет собой организованную **систему ежегодных конференций** и оффлайн-форумов, а также участие в мероприятиях Минобра и других мероприятиях обр. среды.

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Практикоориентированные методы преподавания эффективно внедрены лишь в небольшом кол-ве ведущих вузов, наладивших тесное взаимодействие с работодателями и недоступны для масштабирования на широкий список вузов

Формирование регулярно взаимодействующего проф. сообщества ППС и руководителей программ повысит % внедрения образовательных материалов, разработанных работодателями и распространение лучших пед. практик

Система позволит **5 000+** ППС и руководителей ОП ежегодно получать **актуальную информацию** от отрасли и доступ к **конкретным инструментам** для практикоориентированного обучения (материалы, экспертиза) и **будет включать**:

- **Ежегодные конференции** - мероприятия для обсуждения передовых методов обучения, практики взаимодействия с бизнесом, кейсов и решений, подведение итогов конкурса грантовой поддержки, возможность проведения лекций шире одного вуза
- **Для расширения охвата** и вовлечения большего числа преподавателей будет внедрена **система регулярных онлайн-каналов и встреч, включающая** ежемесячные **онлайн-семинары и вебинары** по актуальным вопросам и лучшим практикам практикоориентированного преподавания, а также для обмена курсами
- **Виртуальные мастер-классы**, направленные на развитие конкретных навыков и методик преподавания

1

Альянс Работодателей: собирает информацию об **успешных передовых методах практикоориентированного обучения** в РФ и за рубежом. Согласует программу мероприятий и экспертов, **участвует в мероприятиях образовательной среды, представляя мнение работодателей финансовой отрасли**

2

Альянс Работодателей: **агрегирует списки ППС** обр. программ и дисциплин, актуальных для финансовой отрасли. **Высылает приглашения на мероприятия, максимизирует посещаемость, структурирует встречи по ролям и обсуждаемым вопросам**

3

Альянс Работодателей: **собирает обратную связь** от участников мероприятий, внедряет ее в будущих мероприятиях, **актуализирует программу** по запросу организаций **фин.отрасли и вузов-участников**

Система ежегодно организуемых конференций на региональном и федеральном уровне с **высоким уровнем посещаемости и предзаписи участников**. На мероприятиях обсуждаются инновационные и масштабируемые инструменты практикоориентированного обучения, которые все ППС могут применить в своей работе

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

5-7 ТЫС.

Преподавателей ежегодно участвуют в онлайн и оффлайн мероприятиях по обмену опытом

13

Организованных конференций и форумов: по одному на макрорекономический регион и один федеральный

Инициатива Г.1: Критерии качества и рейтинг образовательных программ от организаций фин. отрасли

Критерии качества, лежащие в основе рейтинга образовательных программ будут выражать **единую позицию работодателей фин. отрасли** по тому, что делает ОП актуальной, а ее выпускников - наиболее подготовленными к реалиям рынка труда

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Ожидания работодателей от ОП вузов отличаются друг от друга, что усложняет взаимодействие с вузами. Рейтинги вузов часто основаны на критериях, менее актуальные для работодателей и будущих сотрудников отрасли – напр., фокус на научно – исследовательской деятельности, межд. интеграции, квалификации ППС

Публикация рейтинга от работодателей обеспечит гарантию качества для организаций фин. отрасли и станет понятным навигатором для абитуриентов при ОП с подтвержденной отраслевой ценностью

Система критериев качества ОП будет включать 15+ компонентов, в т.ч.:

- 1 **Востребованность** – трудоустройство по специальности, уровень зарплат
- 2 **Практикоориентированность** (Инициатива В.1) – реализация ОП с участием работодателя, процент практикоориентированных форм обучения, доля преподавателей-практиков и т.д.
- 3 **Актуальность** – прохождение релевантных экспертиз / экспертных советов и аккредитации отрасли
- 4 **Среда и цифровые навыки** – доступность цифровых блоков дисциплин, оценка атмосферы вуза студентами
- 5 **Партнерства** – качество взаимодействия с партнерами из отрасли, наличие соглашений с проф. сообществами / сертификациями

Рейтинг ОП от организаций фин. отрасли будет **сфокусирован на практикоориентированности и актуальности программ** именно для трудоустройства в фин. отрасли и станет надежным **критерием выбора:**

- **Вузов-партнеров** для работодателей
- **Программ для абитуриентов**, заинтересованных в дальнейшем трудоустройстве в фин. отрасли

Аналитическая база по 15ти компонентам для составления рейтинга будет собираться командой экспертов на основании **результатов опросов работодателей и выпускников** (Инициатива Г.2), данных **самообследования в рамках аккредитации обр. программы** (Инициатива Г.3), а также данных из открытых источников и баз данных других коммерческих и государственных участников рынка (в т.ч. о **трудоустройстве и уровне зарплат, нормированные по регионам**). Рейтинг формирует дивизионы факультетов или вузов (открытый вопрос) одного уровня.

Рейтинг образовательных программ будет опубликован в открытом доступе и будет обновляться на ежегодной основе

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

75% ОП¹ в топ-50 вузов RAEX входят в рейтинг и получают более 50% возможных баллов

25% ОП¹ в топ 50-100 вузов RAEX в входят в рейтинг и получают более 50% возможных баллов

1. Относится к выборочным направлениям УГСН 38/01/02/09/10. полный список будет предоставлен отдельно

Инициатива Г.2: Системный процесс получения обратной связи от работодателей и выпускников

Системный сбор обратной связи

от работодателей и сотрудников финансовой отрасли о качестве образовательных программ для сравнения фактических компетенций молодых специалистов с целевым портретом выпускника и своевременной передачи сигналов вузам

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

На данный момент системный процесс сбора обратной связи от широкого круга работодателей и выпускников и ее передачи вузам требует расширения охвата для определения зон улучшения образовательных программ

Централизованный сбор обратной связи от работодателей и выпускников позволит своевременно выявить содержательные пробелы в компетенциях, которые критичны для успешного трудоустройства и проф. роста выпускников

Обратная связь будет запрашиваться у недавних выпускников (1-2 года после выпуска) и их работодателей в финансовой отрасли в рамках сбора композитного индекса (КИ):

- Опрос работодателей будет организован регулярно через HR отделы по каждому выпускнику, трудоустроенному в организации отрасли
- Опрос выпускников будет проводиться 1 раз по каждому специалисту в ближайший год после первичного трудоустройства в отрасли

Процесс сбора обратной связи будет производиться с использованием персонализированных анкет оценки, созданных на основании модели компетенций каждой роли

Результаты обратной связи будут учитываться при составлении рейтинга ОП финансовой отрасли (инициатива Г.1) и собираться в базу данных

- 1 Альянс работодателей организует **сбор базы** выпускников вузов и их текущего трудоустройства и формирует персонализированные **анкеты оценки** на основании **модели компетенций** каждой роли
 - 2 Проводится **сбор данных** по соответствию модели компетенций через сотрудников HR-отделов организаций фин.отрасли и напрямую у выпускников
 - 3 **Агрегированная информация** оценки компетенций **по срезу специальностей отправляется в вуз** с обозначением зеленых / желтых / красных зон и динамики относительно прошлых периодов
 - 4 Результаты обратной связи будут также использованы при **добровольной аккредитации образовательной программы** со стороны Альянса Работодателей фин.отрасли (инициатива Г.3)
- Централизованный и регулярный процесс сбора обратной связи обеспечивает вузам значительно более полную и объективную картину, чем точечные опросы, проводимые самостоятельно через ограниченный круг партнёров

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

75% ОП¹ в топ-50 вузов RAEX получили результаты сбора обратной связи

25% ОП¹ в топ 50-100 вузов RAEX охвачены оценкой навыков выпускников

1. Относится к выборочным направлениям УГСН 38/01/02/09/10. полный список будет предоставлен отдельно

Инициатива Г.3: Экспертный центр работодателей фин. отрасли для предоставления обратной связи по обр.программам

Экспертный орган, состоящий из работодателей фин.отрасли для предоставления **независимой проф. экспертизы по качеству ОП** и формирования предложений для их улучшения, наделенный **полномочиями аккредитующей организации¹ профессионально-общественной аккредитации (ПОА)** фин. отрасли

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Текущие процессы обратной связи образовательным программам недостаточно отражают позицию работодателей и не нацелены на повышение уровня практикоориентированности программ

Создание отраслевого экспертного органа позволит донести понятный сигнал вузам о соответствии уровня подготовки кадров на конкретных программах ожиданиям работодателей

Ключевым отличием данной экспертной организации станет основа экспертизы - **актуальная модель компетенций сотрудников финансовой отрасли – единое видение работодателей по требуемым компетенциям специалистов** (инициатива А.1).

Экспертный орган фин. отрасли будет **формировать рекомендации по улучшению** для каждой запросившей обратную связь ОП (**добровольно**) в части:

- **Участия работодателей** в проектировании, реализации и оценке ОП
- Соответствия **формируемых компетенций** выпускников проф. стандартам и другим ожиданиям отрасли (согласно **карте ролей и компетенций**)
- **Кадровый состав ОП** и привлекаемых экспертов с т.з. наличия опыта и компетенций

- 1 **Вузы: подают заявку на прохождение добровольной аккредитации** и проводят самообследование по установленным правилам (1 этап)
 - 2 Аккредитационный орган Альянса работодателей: **проводит экспертизу ОП** и организует **выезд² экспертной комиссии работодателей** в вуз
 - 3 По результатам аккредитационной экспертизы ОП формируются отчеты экспертов и готовится проект **обратной связи и рекомендации**
 - 4 При положительном решении образовательной организации выдается **свидетельство об аккредитации образовательной программы** установленного образца сроком действия до 5 лет
- Перечень ОП, аккредитованных Альянсом Работодателей фин. отрасли опубликован в открытом доступе.** Факт прохождения аккредитации работодателей может быть использован вузами в рамках своей информационной кампании

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

75% ОП³ в топ-50 вузов RAEX получили аккредитацию и рекомендации к улучшению

25% ОП³ в топ 50-100 вузов RAEX получили аккредитацию и рекомендации к улучшению

1. Согласно ст. 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, профессионально-общественная аккредитация может проводиться работодателями, их объединениями и уполномоченными ими организациями в целях признания качества и уровня подготовки выпускников отвечающими требованиям проф стандартов, требованиям рынка труда

2. Вкл. проведение интервью

3. Относится к выборочным направлениям УГСН 38/01/02/09/10. полный список будет предоставлен отдельно

Инициатива Д.1: Программа привлечения ППС-практиков из отрасли в вузы

Программа включает **информационную и координационную работу** по увеличению числа сотрудников фин. отрасли, регулярно преподающих в вузах, **включая темы идентификации перспективных¹ кандидатов, их мотивации, процессов вовлечения в обр. процесс и трудоустройства**

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Дефицит практической экспертизы среди ППС не позволяет обучать студентов востребованным среди работодателей компетенциям, возникает существенный разрыв между навыками и умениями выпускников и реальными задачами бизнеса

Привлечение практиков в вузы – самый быстрый и эффективный способ дополнить образовательный процесс практическими и релевантными знаниями, удовлетворяющих потребностям отрасли в соответствии с примерами лучших практик вузов в РФ

Базовый вариант: включает **координационную работу по идентификации и привлечению ППС-практиков в вузы**, а также **экспертно – методологическую** поддержку всех сторон, в т.ч.:

- Методологическую поддержку вузов по процессу привлечения ППС-практиков к преподаванию, в т.ч. форматы привлечения (гостевые лекции, со-преподавание, частичная/полная занятость), а также рекомендации по поддержке мотивации
- Разработку рекомендаций для вузов по адаптации ППС-практиков (наставничество, развитие педагогического мастерства) и снижению админ. нагрузки для ППС-практиков
- Экспертную поддержку потенциальных ППС-практиков в начале пути (колл-центр)

Базовый +: предполагает также **обязательство работодателей фин. отрасли – участников Альянса по выделению времени своих сотрудников для преподавания в вузах**

- 1 Альянс работодателей: **проводит маркетинговые активности** по привлечению сотрудников фин. отрасли к преподаванию
 - 2 Вузы: **заявляют информацию о своей потребности** и готовности привлечь ППС-практиков к преподаванию и направляют запрос в Альянс
 - 3 Организации финансовой отрасли: **собирают информацию о сотрудниках**, интересующихся преподаванием для Альянса
 - 4 Альянс работодателей: **осуществляет сбор информации о потребностях вузов и предложению ППС-практиков**, координирует распределение ППС-практиков и оказывает **экспертно-методологическую поддержку** по запросу
- Ежемесячно обновляемая база потребностей вузов в ППС-практиках и предложения ППС-практиков со стороны компаний
- Значимый рост доли ППС с релевантным опытом работы в отрасли среди ППС вузов

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

5-15% ППС² релевантных специальностей – практикующие сотрудники из компаний финансовой отрасли

30-50% компаний³ финансовой отрасли выделяют время своих сотрудников для преподавания в вузах (и поддерживают)

+3-5 тыс. ППС-практиков после запуска инициативы

1. Оценка перспективности была произведена с помощью экспертных интервью и опроса недавних выпускников по их опыту взаимодействия с ППС-практиками. Были выделены 2 типа наиболее перспективных ППС – практиков: (1 тип) - опытные работники индустрии, имеют высокую степень релевантности опыта, продолжают совмещать работу и преподавание. Имеют опыт в индустрии от 5 лет; (2 тип) - опытные и успешные работники индустрии, имеют высокую степень релевантности опыта, принявшие решение перейти полностью в преподавание. Имеют опыт в индустрии от 10 лет.

2. 15% для УГЧН 09/10, 15% для УГЧН 38, 5% для УГЧН 01/02 вузов топ-100 RAEX. Точный список специальностей будет предоставлен отдельно

3. Критерии компаний (размер, выручка) для участия в расширенной части инициативы будут определены отдельно

Инициатива Д.2: Реестр программ ДПО ППС, одобренный организациями фин. отрасли

Консолидированный реестр программ повышения квалификации для ППС будет включать подборки ДПО по наиболее практикоориентированным и быстрообновляемым¹ предметным областям для каждой из Топ-20 специальностей – поставщиков кадров фин. отрасли² с т.з. численности молодых специалистов

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Отсутствие актуальных и востребованных отраслю знаний у ППС - одна из основных причин отставания содержания учебных программ вузов от реальных потребностей работодателей

Валидированный работодателями реестр программ ДПО позволит ППС находить и проходить наиболее качественные и актуальные программы, а также будет мотивировать улучшать имеющиеся программы ДПО

Инициатива включает **создание методологии и дальнейшее ее использование** Альянсом для формирования реестра программ ДПО

Отбор и приоритизация программ для реестра будет производиться с позиции требований работодателей фин. отрасли, надежности поставщика обр. услуг и обратной связи бывших участников программы

В реестр будут включены программы **ДПО для ППС от ведущих российских провайдеров ДПО, корпоративных университетов компаний отрасли и вузов**

Реестр будет **опубликован в открытом доступе** и будет регулярно обновляться и пополняться, в т.ч. качественными комментариями по содержанию от экспертов фин. отрасли и отзывами реальных участников программ

- 1 Альянс работодателей: **полностью курирует создание / обновление реестра программ ДПО** (в т.ч. выбор целевых специальностей / дисциплин / провайдеров)
 - 2 Альянс работодателей: **еженедельно мониторит источники программ ДПО** на предмет появления новых программ, обеспечивает своевременную валидацию работодателями и включение в реестр
 - 3 Альянс работодателей: **собирает обратную связь от ППС** - участников рекомендованных программ ДПО и использует ее при обновлении реестра
 - 4 Организации фин. отрасли: по запросу Альянса **предоставляют экспертное мнение по степени актуальности** представленных для оценки программ ДПО ППС
- Консолидированный реестр программ ДПО для ППС, одобренных работодателями финансовой отрасли
Методология отбора программ ДПО и их валидации организациями фин. отрасли

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

Для **ТОП-20 специальностей** разработан реестр рекомендованных программ ДПО

50% программ ДПО³ проходят ежегодную валидацию актуальности представителями Альянса или фин. отрасли

1. Критерии практикоориентированности и скорости обновления оценены и предоставлены отдельно
2. Список специальностей будет определен отдельно с помощью "матрицы кадровых перетоков" из вузов в организации фин. отрасли
3. От известных Альянсу поставщиков программ ДПО из числа корпоративных университетов, вузов, альянсов (без учета независимых провайдеров)

Инициатива Д.3: Программа повышения квалификации ППС на базе работодателей

Новые бесплатные программы повышения квалификации (ПК) ППС вузов от крупнейших работодателей финансовой отрасли для оперативного погружения в специфику работы организаций отрасли, понимания ожиданий от компетенций выпускников и актуализации предметных знаний ППС

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

Предлагаемые в ряде вузов программы ПК нацелены на изучение материалов, которые не относятся к развитию компетенций в предметной области ППС, востребованных на рынке. Ограниченный бюджет вузов часто не позволяет ППС выбирать релевантные для них программы ПК

Бесплатные программы повышения квалификации от работодателей позволят приобрести актуальные знания по своему направлению от лидеров фин. отрасли и закрыть потребность ППС в прохождении обязательного ПК (16 ч/3 года)

Часть 1: Универсальная. Проводится очно на площадке работодателей продолжительностью от 16ч. Содержание включает вводные материалы о финансовой отрасли, типах финансовых организаций¹, текущих трендах отрасли и требуемых компетенциях выпускников для работы в отрасли. По окончании участники будут получать **свидетельства о повышении квалификации** установленного образца

Часть 2: Узкоспециализированная (прохождение 2 части опционально). Реализуется онлайн продолжительностью от 24ч. Нацелена на изучение материалов по темам предметной экспертизы ППС на реальных примерах фин. отрасли (напр., внутренний аудит, проектное финансирование, налогообложение). **Рассматривается вариант выделения ППС денежного гранта² от Альянса работодателей для стимулирования результативного участия**

- 1 **Альянс работодателей: полностью обеспечивает создание программ ПК** (в т. ч. запись узкоспециализированных материалов для Части 2 /онлайн) и привлекают к участию в разработке содержательной части ПК экспертов из организаций фин. отрасли
 - 2 **Альянс работодателей: занимается продвижением программ ПК** среди вузов и ППС для максимизации количества участников
 - 3 **Организации фин. отрасли: реализуют Часть 1 программы ПК на базе корпоративных университетов** компаний силами своих тренеров в соответствии с планом реализации очных программ
 - 4 **Альянс работодателей: формирует условия получения денежного гранта** после прохождения Части 2, проверяет прошедших ПК ППС на соответствие условиям, выплачивает грант
- Набор актуальных программ повышения квалификации для ППС (в т.ч. узкоспециализированных) от работодателей фин.отрасли**

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ

5 тыс. ППС по всей России проходят программы повышения квалификации от работодателей ежегодно

>10 Программ повышения квалификации разработаны и доступны для прохождения в первый год реализации инициативы

1. Банки, небанковские финансовые организации, страховые компании, фондовые биржи, финансовые инвестиционные институты, пенсионные фонды и т.д.
 2. Условия для получения денежной компенсации: прохождение 1 и 2 частей программы, успешное прохождение завершающего тестирования, обновление РПД и внедрение изученных материалов в собственную преподавательскую деятельность.
 3. Размер компенсации и детали условия получения в проработке.

Инициатива Д.4: Цифровая платформа для информирования и коммуникации ППС

Создание цифрового пространства коммуникаций для синергии вузов и индустрии: преподаватели находят **полезные, современные и практико-ориентированные материалы** для использования в обр. процессе, имеют возможность эффективно взаимодействовать с коллегами из других вузов и представителями компаний отрасли

ЗАЧЕМ НУЖНА ИНИЦИАТИВА

ППС вынуждены искать современные и практико-ориентированные материалы в т.ч. специфические для фин.отрасли по разрозненным и неструктурированным ресурсам, что замедляет внедрение передовых практик в образовательный процесс

Оmnиканальное решение поможет обеспечить доступ к лучшим образовательным практикам и современным материалам для регулярной актуализации знаний ППС и построения диалога между академической средой и отраслью

Пространство коммуникаций объединит в себе функционал, позволяющий обеспечить **хранение материалов для ППС** (в т.ч. библиотеку кейсов/тем ВКР – инициатива В.1, типовые/модельные образовательные программы – инициатива В.2, реестр ролей и модель компетенций – инициативы А.1/А.2), **навигаторы о предложениях программ ДПО для ППС** (инициативы Д.2/Д.3), **доски объявлений** (о поиске спикеров, стажировках для ППС, совместных партнерских проектах и др), регистрация и **личный кабинет**, а также **инструменты для коммуникации ППС** и представителей компаний (каналы, чаты, форумы)

На более зрелой стадии развития платформы будут внедрены компоненты, обеспечивающие обратную связь на материалы: **система рейтингов и аналитики использования контента, механизмы модерации и инструменты оценки качества материалов и комментирования, интеграция с LMS** и другими образовательными платформами

- 1 **Альянс работодателей:** отвечает за создание, развитие платформы и модерацию контента. Собирает обратную связь от пользователей и дорабатывает платформу
 - 2 **Организации финансовой отрасли:** участвуют в совместной разработке материалов с Альянсом при координационной и методологической поддержке Альянса
 - 3 **ППС и вузы:** используют материалы платформы для актуализации своих обр. материалов. По желанию могут делиться собственными учебно-методическими наработками и получать на них обр. связь от коллег и представителей отрасли
- Запущена цифровая платформа для общения и обмена опытом между преподавателями и представителями бизнеса, размещены содержательные материалы для ППС
- Разработаны механизмы стимулирования ППС пользоваться платформой

АМБИЦИЯ АЛЬЯНСА ЧЕРЕЗ 2-3 года

Платформа создана, наполнена содержательными материалами и представляет собой новый тренд в образовательных продуктах для ППС, который перенимают другие отрасли

50 ТЫС. активных пользователей в год пространства коммуникаций ППС и работодателей

Спасибо!