

00:00:00 — ТЕХНИЧЕСКОЕ НАЧАЛО ЗАПИСИ

00:00:00 — НАЧАЛО СОДЕРЖАТЕЛЬНОЙ ЧАСТИ ЗАПИСИ

00:00:00 Я. И. КУЗЬМИНОВ Дорогие коллеги, у нас с вами ключевая сессия, которая называется «Профессиональное образование и рынок труда в контексте Национальной системы квалификаций». Традиционно наша сессия самая большая, потому что она объединяет две могучие профессиональные группы, которые имеют свои довольно ярко выраженные интересы. Они пересекаются, но не совпадают. Поэтому всегда, и в рамках рабочей группы, которая занимается в Нацсовете стыковкой образовательных стандартов, примерных образовательных программ и профквалификаций, и на собственно самом Национальном совете этот стык традиционно образования и профессиональных квалификаций занимает центральное место.

Профессиональные квалификации сами по себе в России очень молоды и там, где они начали формироваться, есть и позитивный, и негативный опыт, потому что мы довольно быстро пошли по пути формирования квалификаций в рамках рабочих профессий, в рамках совсем прикладных квалификаций. Там это востребовано, там это полезно. Работодатели достаточно быстро объединились и эти квалификации сделали. Я могу, в качестве традиционных примеров, эффективно работающих на рынке, привести сварщиков, вертикальный транспорт (то есть лифтовое хозяйство), где была наибольшая востребованность и, традиционно, наименьшая урегулированность. Но у нас с вами есть и другие примеры, которые вызывают недовольство или в образовательном сообществе, или в профессиональном, или и у тех, и у других.

Сегодня мы решили обсудить несколько ключевых проблем такого рода. Первая — это стыковка системы аттестации научно-педагогических кадров и профессиональных квалификаций. Здесь мы достаточно давно говорили и министерству труда об этом, что, наверное, не надо пытаться распространять систему квалификаций, по крайней мере, в первом их издании, абсолютно на всех бюджетников. Конечно, есть бюджетники, которые в этом очень нуждаются, у них нет других ориентиров и социальной помощи, например. Но если мы берём врачей, педагогов и, тем более, учёных, мы сталкиваемся с системами, где существует своя очень мощная традиция. В ряде случаев эта традиция гораздо глубже, чем предлагаемая рамка профессиональной квалификации исследователя, учёного, преподавателя... Она богаче и, в общем, люди с недоумением смотрят на то, что получается. В этом отношении мы уже достаточно давно ведём работу по адаптации системы квалификаций к существующей отраслевой системе. Здесь есть простые решения, которыми мы просто не затрагиваем Национальную систему квалификаций — отрасли с развитой отраслевой системой. Если отраслевая система богаче — нам есть, чем заняться, и без этого. И есть промежуточные решения, когда мы сохраняем профессиональную квалификацию, но пытаемся включить туда то, что отсутствует, в силу ряда причин, в традиционно сложившейся отраслевой системе

8 декабря 2017 года. Стенограмма ключевой сессии №2

«Профессиональное образование и рынок труда в контексте Национальной системы квалификаций»
Третьего Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России»

квалификаций, и что воспринимается профессиональным сообществом как исключительно нужное.

Я могу привести в этом отношении два примера из близких мне отраслей науки и образования. Применительно к исследователям — это владение иностранным языком, встроенность в глобальное академическое сообщество. То есть то, что формально отсутствует в ВАКовских требованиях и в требованиях министерства образования и науки. У нас не просто существуют люди, которые раньше получили это, но они продвигаются, пользуясь старыми критериями. Другой вопрос, что, может быть, это надо включить в систему аттестации [в рамках] отраслевой системы квалификаций и не заморачиваться с двумя системами. Вторая отрасль — это педагогика. Как ни странно, из квалификаций педагогов вышло много вещей, связанных с воспитанием, с психологическими знаниями и умениями. В этом отношении всё ещё ведутся дискуссии о профессиональном стандарте педагогов. Педагоги занимают неоднозначную в этом отношении позицию, а вот учёные, как мне кажется, занимают позицию достаточно однозначную. Мы сегодня послушаем Виктора Антоновича и Григория Владимировича, которые вам скажут о достаточно консолидированной позиции академического сообщества, и я думаю, что одним из результатов будет, всё-таки выбор одного из конкретных решений применительно к отрасли науки, как нам там по квалификациям.

У нас своеобразная ситуация со средним профессиональным образованием. СПО, наверное, находится в самом сложном положении: туда приходят люди после 9 класса, после 11, которые ориентированы на то, чтобы быстро начать зарабатывать деньги, быстро стать самостоятельными, получить эту конкретную квалификацию. В то же самое время система среднего профессионального образования ещё не ориентирована так жёстко на конкретный рынок труда, как этого хотят те, кто туда приходят и как этого, в общем-то, ожидает общество. У нас система среднего профессионального образования традиционно имеет ещё и социальную функцию: обучить людей, которые не очень «укладывались» в школу, навыкам, умениям и общему стандарту, которые даются в старшей школе, и вторая задача — это, конечно, выпустить их на рынок труда, чтобы они смогли зарабатывать и обеспечивать себя. На самом деле, сложившаяся система СПО не решает ни той, ни другой задачи. Она не решает задачи социализации и завершения общего образования, потому что она не завершается единым государственным экзаменом. Фактически, это даёт возможность тем, кто не очень хочет учиться, не осваивать эти компетенции, более того — проходить с этими условно освоенными компетенциями на уровень высшего образования. Больше половины их сразу идёт на рынок высшего образования. Но эта проблема скорее общая для Минобрнауки, в этом отношении мы ведём диалог и, я думаю, что правительство будет эту проблему решать. Но есть темы, которые имеют прямое отношение к квалификациям. Нет никаких препятствий, на мой взгляд, для того, чтобы техникум оканчивался профессиональным экзаменом, который проводит совет по профессиональным квалификациям, выдающий совершенно конкретный, являющийся сигналом на рынке труда, диплом,

свидетельство о профессиональной квалификации. В этом и есть смысл профессионального обучения. Но если так, то это прямая дорога к тому, чтобы делать дуальное образование, где человек последний год, по крайней мере, реально работает, то есть через работу осваивает свои компетенции. Применительно к работе квалифицированных исполнителей — это самый лучший способ освоения [специальности] и выхода на рынок. То есть, как видите, здесь тянется целый ряд серьёзных структурных последствий.

Есть общая проблема, и для высшего, и для среднего профессионального образования, в основном для высшего. Это риски неверного применения профессиональных стандартов. Вроде бы мы каждый год говорим, что профессиональные стандарты приведены к высшему образованию. Есть тема ФГОС, то есть тема зашивания его [профстандарта] в тело федерального государственного образовательного стандарта. Это тема примерной образовательной программы. Мы это можем видеть на примере экономистов, юристов... У нас нет профессионального стандарта экономиста, но есть уже порядка 40 профессиональных стандартов — и то, говорят, что это недостаточно конкретно. И что, мы всё это будем помещать во ФГОС? Конечно, это тема специализации, которое выберет высшее учебное заведение, — хочет оно готовить бухгалтеров и аудиторов, значит, будет примерной образовательной программой реализовывать эти профессиональные стандарты. Хочет — готовит прогнозистов, хочет — финансовых аналитиков. Всё это реализуется в рамках образовательной программы. Поэтому нам надо научиться адаптировать профессиональные стандарты и примерные образовательные программы, и представителям профессиональных сообществ учиться, всё-таки, работать на этом уровне.

Мы начнём работать так: у нас есть несколько коллег, которых мы попросили выступить. Начнём с выступлений Виктора Антоновича и Григория Владимировича, потом Александр Борисович Соболев доложит о модернизации ФГОСов высшего образования, а Алексей Николаевич Левченко, замдиректора департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО, расскажет нам, соответственно, об СПО. После этого мы сделаем сессию вопросов и ответов, и отпустим наших уважаемых коллег-академиков. Но просьба: Виктор Антонович, Григорий Владимирович, да и все участники — давайте придерживаться даже не двадцати-, а пятнадцатиминутного регламента *далее неразборчиво*. Пожалуйста, Виктор Антонович.

00:12:36 В. А. САДОВНИЧИЙ Спасибо, Ярослав Иванович. Я хочу в начале сказать, что та работа, которая ведётся Александром Николаевичем Шохиним (*неразборчиво*), очень важна высшего образования, для всех тех, кто готовит кадры будущего. Эта работа имеет огромное социальное значение, потому что сообщество должно привыкнуть и к новым требованиям к квалификации, к новым названиям, к новым «трудовым книжкам», где это будет записано по-другому. Естественно, что для всего сообщества это имеет значение огромное. Трудно переоценить ту работу, которую мы все вместе ведём.

Я назвал своё выступление «Профессиональное образование и рынок труда в контексте Национальной системы квалификаций». Полтора года назад на заседании Национального совета по профессиональным квалификациям у Александра Николаевича я поставил вопрос о месте науки и исследовательской деятельности в той формирующейся Национальной системе квалификаций России. Тогда мною были обозначены следующие проблемы:

- наука не была включена в реестр профессиональных стандартов. Это перечень видов профессиональной деятельности, который был утверждён Минтруда в 2014 году;
- наука не была востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий. Этот справочник утверждён приказом Минтруда в ноябре 2015 года;
- профессии научного сотрудника и исследователя не оказались обозначены Минтрудом как востребованные и перспективные для России профессии;
- исследовательские виды деятельности были включены тогда в общий список из более чем 50 профессиональных стандартов. К сожалению, там не было сколь-либо чёткой системы, не было её и в профессиональном стандарте «Специалист по НИОКР». Например, там отсутствовали VIII и IX уровни квалификации, которые требуют [учёной] степени кандидата и доктора наук. Хотя, с другой стороны, были предусмотрены должности старшего и ведущего научных сотрудников.
- и ещё: профессиональный стандарт «Педагог профессионального образования» не содержал, и пока ещё не содержит, требований к ведению педагогом научно-исследовательской работы, например, для доцента и профессора, что очевидно и к чему мы привыкли, в этом наша суть.

По итогам рассмотрения вопроса о месте науки в Национальной системе квалификаций, на заседании Совета было принято решение: ввести в реестр профессиональных стандартов и в справочник востребованных профессий область профессиональной деятельности «наука». Второе: создать межведомственную рабочую группу по формированию профессиональных квалификаций в области науки на базе Министерства образования и науки с участием Министерства труда и социальной защиты, и с привлечением заинтересованных организаций. Третье: межведомственной рабочей группе сформировать полный и согласованный перечень видов профессиональной деятельности в области науки и дать предложение о целесообразности разработки профессиональных стандартов в области науки и научной деятельности, или разработать отраслевые требования к квалификациям работников.

Во исполнение этого решения Национального совета область профессиональной деятельности «образование» была переименована в «образование и наука» и была создана межведомственная рабочая группа. К нашему большому удовольствию её возглавил заместитель министра [образования и науки]

Григорий Владимирович Трубников. Однако, в справочник востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий наука пока всё ещё не внесена.

Теперь я хочу рассказать о первом заседании межведомственной рабочей группы, оно состоялось 24 июля 2017 года. Там я снова в своём выступлении предложил отказаться от жёсткой стандартизации научной деятельности в виде набора профессиональных стандартов — мы так считаем. Второе: разработать единую отраслевую рамку квалификаций для сферы исследований, разработок и образования, включая подготовку научных кадров (*но в общем, на основе, как Ярослав Иванович уже говорил, сложившихся в России традиций и системы аттестации*) с учётом последних мировых трендов и гармонизации уровней квалификации, требующих различных компетенций. Третье: включить в единую рамку квалификаций как минимум *четыре* взаимосвязанных сферы научной деятельности: 1) научно-исследовательскую, включая организационную; 2) научно-техническую (опытно-конструкторские разработки); 3) научно-предпринимательскую деятельность; 4) преподавательскую деятельность по программам высшего образования.

Протокол, который был принят на межведомственной рабочей группе:

- разработка профессионального стандарта научного работника должна вестись как главная задача. Но, всё-таки, вариант, который был составлен, до сих пор вызывает различные, в том числе и отрицательные, отзывы. Это, конечно, обусловлено тем, что задача не очень просто решаемая. Макет профессионального стандарта, утверждённый Министерством труда — жёсткий документ, который оперирует такими понятиями, как «трудовые функции» и «трудовые действия». Макет соответствует видам деятельности, не требующим высоких уровней квалификации. Как уже говорилось, не случайно около 60% утверждённых профессиональных стандартов, которых уже более 1100, описывают виды деятельности, не требующие высокой квалификации: кровельщик, бетонщик, дорожный рабочий, лифтёр и так далее. При этом менее 80 профессиональных стандартов включают виды деятельности VIII уровня, где требуются аспирантура и учёная степень кандидата наук. И только 4 стандарта включают виды деятельности IX уровня, где требуется учёная степень доктора наук. Конечно, эту ситуацию можно объяснить, потому что деятельность учёного и профессора в университете трудно объяснить через систему жёсткого набора трудовых действий. Невозможно использовать один и тот же подход к стандартизации профессиональной деятельности, скажем, дорожного рабочего и, с другой стороны, учёного-исследователя. Невозможно создавать профессиональный стандарт учёного на основе того же макета, что и профессиональный стандарт, скажем, лифтёра. Научная деятельность — это не набор трудовых действий, которые можно жёстко регламентировать и прописать, а некий комплекс взаимосвязанных сфер деятельности. Поэтому невозможно, например отделить работу профессора от исследовательской деятельности. Невозможно представить ведущего научного сотрудника, не ведущего аспирантов и магистров, и так далее. Невозможно руководить лабораторией, заниматься

административной работой (тем более отделом или научным институтом), не будучи самому учёным. Конечно, всё это очень сложно. Научно-исследовательские, научно-технологические, педагогические виды деятельности и НИОКР тесно связаны, не имеет смысла, на наш взгляд, их разделять по отдельным профессиональным стандартам, относящимся к разным областям профессиональной деятельности. Это разрывает единство инновационно-научной работы как таковой, создаёт проблемы для горизонтальной мобильности и профессионального роста.

В поддержку такого подхода свидетельствует мировой опыт. Например, общеевропейская рамка для исследовательской карьеры. В 2011 году Европейская комиссия одобрила общеевропейскую рамку для исследовательской карьеры, которая включает 4 уровня квалификации исследователя. Причём для каждого уровня чётко определены обязательные и желательные компетенции исследователя. Рамка обеспечивает прозрачность при найме на работу и в карьерном росте, вне зависимости от сектора занятости или конкретной страны Евросоюза. Посмотрим на коммюнике встречи министров науки стран «Большой семёрки». Осенью 2017 года они и эмиссары Евросоюза подписали коммюнике о продвижении глобального проекта «Открытая наука». Какие основные направления они включили? Стимулирование открытости в исследовательской сфере. Создание инфраструктуры для оптимального использования данных исследований. Формирование компетенций исследователя (сюда входят научно-исследовательские, цифровые — включая работу с большими данными, коммуникационные — включая коммуникацию вне научной сферы, социальные и гражданские, эффективное управление собственным обучением, научно обоснованное принятие решений). Вот это всё отражалось в коммюнике.

Таким образом, я хотел бы суммировать основные подходы к определению структуры единой отраслевой рамки для сферы исследований, разработок и образования, включая подготовку кадров, и её основные функции в качестве элемента Национальной системы. Эти подходы были сформулированы экспертной группой, в которую вошли представители МГУ, Российской академии наук, Ассоциации классических университетов и других ведущих организаций научно-образовательной сферы. Создание такой единой рамки квалификаций обусловлено необходимостью системного и взаимосогласованного подхода к введению в Национальную систему квалификаций различных видов научной деятельности, а также необходимостью перевода системы научно-педагогических и научно-технических кадров на новую шкалу уровней профессиональной квалификации.

Какова же предлагаемая структура этой единой рамки квалификаций? Она может выглядеть следующим образом: во-первых, она призвана выполнять функции, устанавливающие соответствие между уровнями профессиональной квалификации и квалификацией по основному образованию. Второе: служить основой для разработки отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов в соответствующих отраслях или секторах экономики. Третье: служить основой для

разработки образовательных стандартов и образовательных программ по соответствующим видам профессиональной деятельности. Четвёртое: служить основой для разработки функционала и должностных инструкций конкретных (административных)¹, научно-педагогических и научно-технических работников сферы НИОКР. И последнее: формировать содержательную основу для планирования и оптимизации траектории профессионального развития.

Представленная схема, как мне кажется, демонстрирует системообразующую роль единой рамки квалификаций в Национальной системе квалификаций. Представляется целесообразным разработать эту единую рамку квалификаций в формате, встраиваемом в цифровую экономику в форме специализированного электронного ресурса, который описывает систему квалификаций, требуемых компетенций работника и подготовки кадров. Это позволит в автоматизированном режиме формировать требования к квалификационному портрету работника и его должностные инструкции. Работникам он позволит осуществлять проектирование траекторий своего профессионального развития и обучения (это горизонтальный – неразборчиво).

И два слова о перспективе создания электронной единой рамки квалификаций. Такая схема демонстрирует возможный формат такого ресурса. Я хотел бы предложить:

- поддержать и создать условия для активизации деятельности межведомственной рабочей группы, о которой мы говорили;
- предложить Минтруду и Минобрнауки России придать официальный статус единой рамке квалификаций (конечно, после её утверждения межведомственной группой);
- предложить всем советам по профессиональным квалификациям, включая отраслевые, включать в рамку квалификаций профессиональные стандарты научно-исследовательской, научно-технической, научно-предпринимательской и педагогической деятельности, и учитывать соответствующие позиции этой единой рамки квалификаций;
- рекомендовать Минтруду России внести в справочник новых и перспективных востребованных на рынке труда профессий профессию «исследователь (научный работник)» в рамках областей образования и науки.

Вот то, что мне хотелось сказать.

00:25:51 Я. И. КУЗЬМИНОВ Спасибо, Виктор Антонович. Пожалуйста, Григорий Владимирович Трубников, заместитель министра образования и науки.

00:26:07 Г. В. ТРУБНИКОВ Доброе утро, уважаемые коллеги, президиум. В развитие и дополнение того, о чём говорил в своём вступительном слове Ярослав Иванович, и то, что сейчас показывал и пояснял результаты обсуждения профессионального сообщества на

¹ В записи: «должностных»

разных площадках Виктор Антонович, я к тем же рамкам попробую подойти немножко с другой стороны, [взглянуть на них] через призму Стратегии научно-технологического развития, как базового документа для работы Министерства образования и науки, и как базового документа, на основе которого мы не только развиваем новые государственные программы научно-технологического развития, но и смотрим на систему подготовки кадров, систему подготовки развития и воспроизводства кадров. В этом смысле то, о чём сказал Виктор Антонович, что наука, как сфера деятельности и сфера жизни нашего общества, должна найти своё отражение в документах, которые касаются Национальной системы квалификаций — и в рамках, и в стандартах, и в перечнях.

Как вы хорошо знаете, одной из ключевых целей реализации Стратегии научно-технологического развития является развитие интеллектуального потенциала страны. Это один из главных элементов и Стратегии научно-технологического развития, утверждённой Президентом, и плана реализации этой стратегии, который был утверждён Правительством в июне этого года. В плане реализации Стратегии определены основные направления и меры по достижению этой самой цели развития интеллектуального потенциала страны, и важнейшими из направлений, из целей, являются развитие инструментов адресной поддержки для поэтапного развития и формирования учёного, инженера и технологического предпринимателя. Чем наши презентации слегка отличаются, Виктора Антоновича и моя, — тем, что Виктор Антонович попытался удержать все 4 кадровых составляющих (то есть учёный — исследователь, инженер, предприниматель и педагог — о чём говорил и Ярослав Иванович абсолютно справедливо), а я о четвёртой составляющей говорить ничего не буду. Уверен, что и Александр Борисович, и его коллеги скажут об этом. Поэтому я в самом начале хочу сказать, что я эту тему не затрагиваю в докладе.

Ещё одной из важных мер является развитие системы профессиональной экспертизы в сфере аттестации научной, научно-технической и инновационной деятельности (это та самая система аттестации научных кадров). Также — обеспечение доступа к наукоёмким образовательным программам учащихся, студентов и аспирантов, вне зависимости от места их проживания и, естественно, с использованием российских и международных онлайн-площадок, и, конечно, привлечение отечественных и зарубежных учёных, первоклассных инженеров и предпринимателей, занятых в сфере создания и обращения научных знаний. Для этого нам, конечно, нужно создать систему и взаимного признания, и систему, которая с одной стороны была бы привлекательной для притока интеллекта извне, которая при этом не закрывала бы активную и энергичную внутреннюю мобильность, а для внешнего интеллекта была бы не только привлекательной, но в плане организационном и стандартизационном была бы тоже максимально облегчённой.

Ответом на большие вызовы стал акцент на повышение наукоёмкости и научно-инновационной производительности российской экономики, прежде всего, за счёт сохранения и приумножения интеллектуальных ресурсов, особенно с точки зрения развития талантливой молодёжи. Новой реальность развития сектора исследований и разработок становятся глобальные изменения в организации научной, научно-технической и инновационной деятельности, такие как:

- сжатие инновационного цикла;
- истирание грани между фундаментальной и прикладной наукой;
- создание открытой научно-технологической среды;

-
- размытие дисциплинарных и отраслевых границ;
 - эффективные интерфейсы между экономикой и обществом;
 - возрастающая роль метрик компетенций и карьеры участников инновационного цикла;
 - и, конечно, новые формы научных, научно-технических и инновационных коллабораций.

Если посмотреть на этапы инновационного цикла через призму его основных участников, то, наверное, традиционно мы можем говорить, что на этапе фундаментальных и поисковых исследований ключевая роль отведена исследователю, учёному. На этапе опытно-конструкторских разработок — инженеру (мне больше нравится слово «специалист», потому что «инженер» — не совсем широкая рамка, всё-таки это, действительно, специалист)...

00:32:18 Я. И. КУЗЬМИНОВ Разработчик, может быть...

00:32:19 Г. В. ТРУБНИКОВ Разработчик? Да, разработчик, действительно. Мы, к сожалению многие термины... Я вчера, выступая на президиуме Совета ректоров, говорил, что мне не очень нравится слово «технологический предприниматель», которое привнесено, а фактически — переведено буквально с западной рамки. Может быть, нам тоже стоит?.. Вообще, русский язык очень богат. Может быть нам стоит пообсуждать и терминологию, и глоссарий, потому что, мне кажется, это один из тех элементов, о котором сообщество ещё не договорилось окончательно, и это, может быть, мешает процессу согласования деталей осуществлять.

И, на этапе внедрения — тот самый технологический предприниматель.

Обеспечение сжатия полного инновационного цикла, естественно, невозможно без активного взаимодействия между всеми тремя этими участниками, а вообще-то говоря, между четырьмя, потому что профессиональный педагогический состав мы тоже, естественно, должны принимать во внимание. Участники должны обладать не только специальными, но и метапрофессиональными компетенциями. Такой термин ввели на площадке обсуждения нашей межведомственной рабочей группы. Эти метапрофессиональные компетенции позволяют формировать эффективные коммуникации между всеми участниками инновационного цикла с целью ускорения формирования результатов интеллектуальной деятельности, активно продвигать результаты интеллектуальной деятельности в экономику, повысить академическую и научную мобильность, активно включаться в процессы наставничества и популяризации результатов интеллектуальной деятельности, новых технологий, наукоёмких товаров, услуг и так далее. Все эти цели, кстати, тоже очень чётко прописаны как задачи в плане реализации Стратегии.

В соответствии с планом реализации стратегии Минобрнауки проводится на межведомственном уровне работа по формированию системы профессиональных квалификаций в области науки. Ярослав Иванович тоже говорил, что создана межведомственная рабочая группа по формированию профессиональных квалификаций в области науки. В неё вошли:

- представители Российской академии наук;
- 7 федеральных органов исполнительной власти, которые играют ключевую роль в развитии науки (Минпромторг, Минэнерго, Минздрав, Минсельхоз, Минтранс, [Минобрнауки,

Минтруд]);

- ведущие научные центры (НИЦ «Курчатовский институт» и «Жуковский»), ведущие ВУЗы (МГУ, СПбГУ, НИУ ВШЭ);
- госкорпорации «Роснано», «Росатом» и «Ростехнологии»;
- Ассоциация ГНЦ;
- Ассоциация ведущих классических университетов;
- профсоюз работников РАН;
- фонды «Сколково» и «Талант и успех».

В июле этого года прошло первое заседание нашей межведомственной рабочей группы, на котором мы обсуждали первоочередные вопросы развития системы профессиональных квалификаций, и мы договорились, что необходимо систематизировать и гармонизировать профессиональные квалификации основных участников инновационного цикла. Об этом Виктор Антонович в своём докладе довольно подробно и очень хорошо рассказал. В настоящее время эксперты межведомственной рабочей группы проводят работу по разработке подхода и формированию этой системы и карт компетенций. Особенно хочется отметить вклад в эту работу экспертов Московского государственного университета. Предложена модель, которая, с нашей точки зрения, могла бы гармонизировать специальные и метапрофессиональные компетенции ключевых участников инновационного цикла («исследователь», «специалист/инженер/разработчик» и «технологический предприниматель») как между собой, так с уровнями образования на всех этапах их карьеры. В модели приведена система специальных компетенций, преимущественно полученных в процессе обучения в ВУЗах, и метапрофессиональных компетенций, которые приобретаются в результате опыта работы и дополнительного профессионального образования. Предложенная модель ориентирована, прежде всего, на молодых специалистов в сфере исследований и разработок и, на наш взгляд, должна способствовать выбору ими профессиональных образовательных и карьерных траекторий. Эта модель предлагается для обсуждения и на сегодняшней площадке, и на полях нашей межведомственной рабочей группы. Сразу скажу, что третий столбец, который мы условно называем «Профессиональным развитием», по горизонтали содержит три категории («исследователь», «специалист/инженер/разработчик» и «технологический предприниматель»), а по вертикали три этапа (обучение, становление и профессиональное развитие). Сразу скажу, что по второму столбцу (становление) квалификации более или менее гармонично приняты нашей рабочей группой. Что касается третьего столбца — очень условно сейчас тут указан руководитель научного коллектива, руководитель научно-технического проекта, и сразу скажу, что то, что показал Виктор Антонович мне нравится больше — если в трудовой книжке писать как профессию «руководитель исследовательской группы» было бы странно, а вот «ведущий учёный» или, в пределе, «генеральный конструктор», или «главный конструктор», «главный разработчик» (то, что говорит Ярослав Иванович) — это как-то более созвучно той теме и сути вообще. Поэтому «руководитель исследовательской группы», «руководитель научно-технического проекта» — это, конечно, не профессия, а условное название уровня, которого достиг человек. С точки зрения наименования профессий это, наверное, действительно должен быть «главный специалист», «главный разработчик», «главный конструктор» — как-то так.

Межведомственной рабочей группой намечены первоочередные шаги по формированию системы профессиональных квалификаций в сфере исследований и разработок. К этим шагам относятся:

- 1) Разработка проекта единой отраслевой рамки квалификаций на основе зарубежного опыта;
- 2) Разработка карт компетенций по уровням квалификаций и направлениям деятельности работников сферы исследований и разработок, которые содержат специальные метапрофессиональные компетенции;
- 3) Создание информационного ресурса, содержащего карты компетенций в форме интерактивной базы данных, чтобы можно было этим ресурсом пользоваться и выносить [его содержимое] на общественное обсуждение как можно более широкой аудиторией.

И конечно, мы должны регулярно, — лучше, если бы это было два раза в год, а как минимум ежегодно, — проводить международный форум с привлечением международных экспертов. Виктор Антонович вчера рассказывал об очень интересном опыте по созданию системы рейтинга, в которую были вовлечены 15 или 14 ведущих экспертов из разных стран мира, и здесь, как мне кажется, мы должны лучшие практики брать извне и адаптировать их правильным образом в нашу национальную систему, при этом не теряя её преимуществ.

Наконец, единая отраслевая рамка квалификаций, на наш взгляд, позволит согласовать уровни образования и уровни квалификаций на протяжении всего цикла профессиональной деятельности работников сферы исследований и разработок, как я уже говорил, с целью обеспечения их мобильности горизонтальной и вертикальной, и повышения вовлечённости в процесс создания наукоёмких продуктов и услуг. Карты компетенций, на наш взгляд, станут ориентирами для разработки образовательных стандартов и образовательных программ по соответствующим направлениям деятельности работников, а информационный ресурс, содержащий карты компетенций, несомненно, позволит работникам сферы исследований и разработок, особенно молодым специалистам, осуществлять самодиагностику профессионального развития и формировать самостоятельно свои карьерные траектории. Необходимость проведения международных площадок на эту тему очевидна, я уже о ней говорил. Спасибо большое за возможность здесь выступить и обсудить этот действительно важный вопрос.

00:41:44 Я. И. КУЗЬМИНОВ Спасибо большое, Григорий Владимирович. Мы посоветовались с Александром Борисовичем и давайте мы сейчас зададим вопросы Виктору Антоновичу и Григорию Владимировичу, потому Александр Борисович и замглавы департамента рабочих кадров будут уже о другом говорить. Пожалуйста, коллеги. Есть ли к докладчикам вопросы? Коллеги, пожалуйста, не больше минуты на вопрос. Не выступления, а вопросы.

00:42:18 Е. КАМНЕВА Камнева Екатерина, Финансовый университет. Виктор Антонович, у меня такой вопрос возник: если будет разработана отраслевая рамка квалификаций для исследований, разработок и образования, правильно ли понимать, что уровни VII, VIII и IX из других профстандартов нужно будет исключить, поскольку тут получается, что наука и образование сквозняком идут через все другие профстандарты. Как эта корреляция будет налаживаться? Спасибо.

00:42:54 В. А. САДОВНИЧИЙ Я думаю, что нам надо максимально сделать так, чтобы учесть то, что есть. Сейчас, смотрите: профессор Московского университета по нашим требованиям и нашей традиции 50% времени занимается наукой, 50% времени преподаёт. Но это нигде не записано — он профессор. И так далее. Мне кажется, что, создавая эту единую рамку, нам надо дать более широкий простор для отнесения данной категории работников к данной категории. Конечно надо прописать VIII и IX уровень обязательно, потому что тогда мы решаем вопрос стимула для него защищать докторскую диссертацию. Так что, мне кажется, нужно найти гармонию. Ещё нет ответа, я бы сказал, что мы пока находимся на самом начальном этапе, Григорий Владимирович очень активно ведёт [работу], всё с умом делается, но пока мы не можем сказать, как точно будет, зарубежный опыт надо учесть... Но суть единой рамки состоит в том, что мы делаем более широкие возможности для того, чтобы все работники меньшей квалификации *неразборчиво*. Другое дело — *неразборчиво* Минфин, это мы не обсуждаем, это зарплаты; это тоже некая система учёта квалификаций. Представим себе, всё по-другому будет в нашей трудовой книжке. Это психологическая проблема, которую нам придётся с вами *неразборчиво*. Мы пока в начале пути.

00:44:50 С. А. ЩЕННИКОВ Сергей Щенников, ректор Международного института менеджмента ЛИНК. Упоминались стандарты преподавателей. Можно ли прокомментировать работу по стандартам руководителя учебного заведения в контексте рассматриваемого вопроса?

00:45:04 Я. И. КУЗЬМИНОВ Я могу прокомментировать работу над стандартом руководителя. Старое руководство министерства образования и науки очень жёстко настаивало на разработке именно обобщающего стандарта руководителя научно-образовательной организации. Национальный совет даже письма писал Дмитрию Викторовичу Ливанову, что мы считаем бесперспективной разработку такого широкого стандарта, от детского сада до ректора ВУЗа. Министерство на этом настаивало, организовало несколько коллективов для разработки этого дела, но то, что получилось — я думаю, что мы все представляем. Получился просто стандарт с общими требованиями к руководителям — и точка. Это может быть руководитель почтового отделения или капитан крейсера, если у него убрать все специфические компетенции. К образованию это не имело никакого отношения. Поэтому *неразборчиво* в настоящее время никто профстандарта руководителя образовательной организации не разрабатывает. Специфические же требования в каждой отрасли свои, и не так давно было совещание у [вице-преьера Ольги] Голодец, которое было посвящено именно формированию системы отбора ректоров. В этом отношении, как мне кажется, руководство каждой отрасли должно иметь значительную свободу формулирования требований и их текущих изменений, потому что на каком-то этапе нужны одни компетенции, на каком-то этапе, через 10 лет, это будут другие. Я не думаю, что сколько-нибудь полезно формирование профстандартов в этой части. Пожалуйста, ещё вопросы.

00:47:14 В. А. САДОВНИЧИЙ Ярослав Иванович, можно я вас поддержу? Не дай бог будет стандарт ректора Московского университета! Это не стандарт, это неизвестно что... Это призвание души, это мажор-талант; возможно, это доверие коллектива — и для каждого случая это своё. Я знаю всех коллег-ректоров в России — это люди, которые волной вынесены в руководство. Другое дело, я согласен, что, каждый руководитель должен учиться, обладать компетенциями в текущей деятельности... Знать баланс, знать финансы, знать постановления все — это другое. А талант руководителя в стандарты не запишешь. Это хорошо, что наша Россия выросла на талантливых людях из системы образования и науки.

Допустим, был бы стандарт [для] Келдыша, президента Академии наук — запустили бы мы спутник [или нет] — неизвестно. В этом смысле все наши усилия состоят в том, что мы хотим дать бóльшую свободу, учесть все стороны того, что у нас имеется, накоплено в стране, но, действительно, и вписаться в рамки международные... Спасибо.

00:48:37 А. Б. СОБОЛЕВ Уважаемые коллеги, Ярослав Иванович, я просто хотел бы немножко дополнить. Сейчас принято решение о том, что стандарт руководителя образовательной организации будет разбит на три уровня — общее образование, профессиональное образование и высшее образование, и определённая работа в этом направлении ведётся. У нас сейчас есть исполнитель — это Российская академия народного хозяйства и государственной службы, которая готовит предложения в этой логике. Тем не менее, это просто некий рабочий документ. Я абсолютно согласен с коллегами, — Ярославом Ивановичем, Виктором Антоновичем, — в том, что, видимо, в ближайшее время вопрос обсуждения и вообще самой необходимости введения профстандарта — это будет большая дискуссия и, скорее всего, она переходит к тому, что этот профессиональный стандарт в области высшего образования, — и я специально хочу это зафиксировать, — возможно, не будет целесообразным. Тем не менее, мы работаем с Минтрудом по совершенствованию тарифно-квалификационного справочника, который, как мы знаем, устанавливает определённые требования, в частности, к [учёному] званию и квалификации людей, которые претендуют на должность ректора. Это *неразборчиво* ограничения, которые требуют особого обсуждения, [и их] возможно снять, и эта работа, конечно, ведётся.

00:49:51 Я. И. КУЗЬМИНОВ Александр Борисович, у нас нет, наверное, сомнений в том, что может быть профессиональный стандарт директора школы и руководителя детского дошкольного учреждения, и я даже понимаю, что он должен появиться, потому что далеко не у всех из этих коллег есть минимальные навыки социально-экономические, правовые и прочие. Это в ряде случаев ведёт к абсолютно неправильным решениям или к отсутствию необходимой инициативы в этом плане. Вы только что сказали о тарифно-квалификационных справочниках, которые у Минтруда и у всех работодателей были и до этого. Нужен ли нам профессиональный стандарт? Знаете, нам не надо забывать, что профстандарт — это не нормативный акт. Профстандарт — это сигнал на рынке труда. Он работает тогда, когда за него платят: за него платит работник, сдавая соответствующие экзамены (чаще всего за деньги) и тратя своё время на то, чтобы эти компетенции освоить; за него платит работодатель, который обучает HR им пользоваться. Но это просто сигнал на рынке труда, кого нанимать. Внутри организации вы можете его применять, можете его не применять: вам виднее, кого вы нанимаете и на какую позицию. Попытки министерства труда зарегистрировать это дело и сделать обязательным я считаю просто крайне, крайне вредными для экономики. В этом отношении профессиональные стандарты, применяемые в государственной, бюджетной системе — очень рискованное дело. Подчёркиваю: это работает во всех странах как сигнал на рынке труда, который ты можешь использовать. К нему привязывается представление о том, сколько человек стоит, сколько ему можно платить, сколько он, скорее всего, запросит. У нас есть стандарты широко известные, они корпорациями, — владельцами технологий, — выдвигались: например, инженер Cisco². Все понимают, что он умеет и сколько он примерно стоит. Это примерный аналог того, что мы хотим иметь. Я, в общем, надеюсь, что министерство образования и науки всё-таки

² Сертификаты CCNE, CCNP, CCNA и др. Аналогичная система есть у Microsoft. (прим. ред.)

профинансирует деятельность Российской академии народного хозяйства, получит методический материал, но не будет его нормативно оформлять. Пожалуйста, коллеги.

00:52:58 Е. Б. БЕЛОВ Белов Евгений Борисович.³ У меня такой вопрос: в последние, наверное, пять лет на рынке систем управления учебно-методическим обеспечением появилось очень много игроков, которые выходят на самый высший уровень, и после [такого их] выхода получают различные управленческие воздействия на систему управления. Это федеральные стандарты, это примерные программы, введение профессиональных экзаменов, введение демонстрационных зачётов того, другого... Это вот НСПК, НАПК, WorldSkills, «Молодые профессионалы»⁴ и ещё ряд агентств, которые сейчас становятся самостоятельными игроками. Вопрос к министерству: кто, в конечном итоге, будет проводить экспертизу этого, системную, потому что у нас получается бессистемный подход? Это раз. Второе: кто будет управлять (с позиции госуправления) в конечном итоге, и кто будет нести за это ответственность? Спасибо.

00:54:05 Я. И. КУЗЬМИНОВ Простите, а каков предмет? За что нести ответственность? Чем управлять?

00:54:14 Е. Б. БЕЛОВ реплика трудно различима из-за того, что г-н Белов говорил без микрофона Управлять системой учебно-методической, вот этой общей системой, базой профстандартов, образования, образовательных стандартов, программой. В законе прописана цепочка. Сейчас в этой цепочке появляются новые изменения. Идут изменения в закон, какие-то действия, указания Президента [РФ]... Люди уходят туда и со всех сторон на Минобразования различные вызовы идут, а потом они идут к нам, и приходится ежеквартально вносить различные изменения. Будет ли системный анализ всех вот этих воздействий проводиться, чтобы систему не лихорадило постоянно? Она ведь находится в состоянии таком последние пять лет, что не может выйти на нормальный режим.

00:55:02 А. Б. СОБОЛЕВ Коллеги, все работают в рамках собственных полномочий. Я, отвлекаясь от вопроса, расскажу, может быть, притчу. Не знаю, будет ли она здесь уместна. Иногда задают вопрос: «Почему стрелой нельзя попасть в солнце?». Чтобы дать ответ на этот вопрос, нужно обладать некоторой логикой. Надо объяснять динамику полёта стрелы, как устроена Солнечная система, и так далее. Мне кажется, что вопросы такой вселенской общности должны быть более конкретизированными для того, чтобы на них можно было дать конкретный ответ. Министерство образования и науки в рамках собственных полномочий ведёт необходимую работу и, естественно, контролирует и регулирует содержание образования. Есть Рособнадзор, есть закон об образовании, и так далее, и так далее по списку. Я думаю, что все присутствующие в этом зале об этом знают не хуже меня, и знают все особенности законодательного и нормативного регулирования.

00:55:55 Я. И. КУЗЬМИНОВ Мне кажется, коллеги, что у нас есть система государственного управления. В рамках этой системы Министерство образования и науки отвечает за регулирование в сфере образования. В образовательных учреждениях есть трудовые отношения. У нас есть Министерство труда и социального развития, которое регулирует отношения не только в учебных заведениях, а и во всех остальных, с точки зрения трудовых

³ Заместитель председателя Совета УМО вузов России по образованию в области информационной безопасности

⁴ Направление в Агентстве стратегических инициатив при Президенте РФ

отношений. Вот и ответ на ваш вопрос. А изменения, в общем-то, появлялись и будут появляться всё время, потому что меняется обстановка. Появляются новые технологии, они становятся всё более быстро обновляющимися. Естественно, Правительство должно отвечать на эти (вызовы).⁵ Мне кажется, это было всегда.

00:56:54 В. А. САДОВНИЧИЙ Я ещё такой контекст услышал, он не произнесён... Коллега, может быть, волнуется, что появятся фирмы, ассоциации, которые будут требовать денег: если заплатишь, то повысишь свою квалификацию. Нам надо удержать эту ситуацию. Конечно, появятся игроки на рынке труда, которые могут предлагать свои услуги для адаптации. Я думаю, что это тоже одна из проблем, которую мы должны предвидеть и каким-то образом [решить].

00:57:25 Я. И. КУЗЬМИНОВ Виктор Антонович, ведь есть адвокаты, которые предлагают свои услуги по судам. Есть аудиторы, которые предлагают нам свои услуги по оценке нашего экономического состояния. Мы можем защищать себя в суде сами, а можем нанять адвоката. Можем выйти на взаимодействие с Федеральной налоговой службой в одиночку, а можем прибегнуть к помощи аудиторской компании и показать себя рынку, что мы прозрачны и у нас всё хорошо. Я думаю, что любые организации, которые выходят на рынок — слава богу, что они есть. Они должны предлагать услуги на добровольной основе, никакие услуги не должны навязываться, и в этом Виктор Антонович совершенно прав. Он против того, чтобы возникали такие агенты рынка, услуги которых есть обязательное условие получение какого-то государственного документа. Это неправильно, это коррупция. Я думаю, что мы все это понимаем, уже много лет наблюдая некоторые процессы. Коллеги, давайте мы тогда поблагодарим Виктора Антоновича и Григория Владимировича, и перейдём к другим уровням образования. Александр Борисович, пожалуйста.

00:59:11 А. Б. СОБОЛЕВ Уважаемые коллеги, я хочу в своём кратком сообщении рассказать об итогах и примерных перспективах работы, которую мы все вместе с вами делаем, полученных уроках и той ситуации, в которой мы сейчас находимся в работе по содержанию образования. Или, немножко на другом языке, о том, что связано с модернизацией образовательных стандартов в сфере высшего образования.

Эта работа началась примерно три года назад, целью её было повышение качества высшего образования за счёт повышения степени его практичности. Особенность её заключалась в том, что она двигалась в нескольких пространствах и на разных горизонтах. Она стартовала с поручения президента РФ: по факту, «майские указы» имеют непосредственное отношение к поставленным целям и решаемым задачам. Целью этой работы было создание национальной рамки квалификаций, корпуса профессиональных стандартов, системы образовательных стандартов (которая также должна была быть изменена), системы независимой оценки качества и системы профессиональной⁶ аккредитации образовательных программ. Самое главное — мы двигались параллельно, и нам необходимо было создать законодательную нормативную организационную рамку, часть которой здесь, собственно, приведена. Но это только элемент очень серьёзной и очень сложной картины.

Если говорить о фокусе и рамке, в которой работало министерство образования, то первое, с чего мы начали — это создание собственно базовой структуры, — так

⁵ В записи — «задачи»

⁶ Вероятно имелась в виду профессионально-общественная аккредитация (прим. ред.)

называемого перечня, — образовательных программ. Многие из нас привыкли жить в неизменном мире, считая, что имеющиеся образовательные программы неизменны. Нам необходимо было создать новую структуру. Зачем это было сделано? Для того, чтобы поверх структуры сделать организационную нормативную рамку и запустить процесс. Все образовательные направления были сгруппированы в 58 так называемых укрупнённых групп направлений и специальностей, и 9 квалификационных советов возглавили так называемые области. Параллельно мы решили её и следующую задачу: мы увязали это всё с международными классификаторами, создали на основе этого национальную систему статистики, и сейчас мы гораздо точнее планируем и контрольные цифры приёма, и, немножко на другом языке, прогнозы объёма и структуры подготовки специалистов. Некоторые из вас, присутствующих в этом зале, будут присутствовать на заседании коллегии министерства образования, которая 20 декабря [2017 года] будет принимать решение, сколько и кого нам надо будет подготовить в 2019 уже году.

Итак, 58 учебно-методических объединений сейчас включают специалистов примерно из 1500 организаций, экспертных, научных, крупных работодателей, госкорпораций. Учебно-методические объединения, которые были назначены Минобром по представлению координационных советов — это даже не ректоры ВУЗов. Было несколько ректоров, но это, скорее, исключение, чем правило. Это лучшие эксперты в Российской Федерации, которые имеют опыт по модернизации содержания образования. Всего было включено порядка 3000 экспертов и мы работали с коллегами из Национального совета по профессиональным квалификациям. Сложившаяся по факту система приведена на этом слайде. Что я хотел бы подчеркнуть? Если мы сейчас посмотрим на всю цепочку модернизации образовательного стандарта, то это порядка года. Нам пришлось научиться работать вместе с коллегами («нам» — я имею в виду учебно-методическим объединениям, советам по профессиональным квалификациям, которых сейчас порядка 30 и Национальному совету) для того, чтобы всю эту огромную технологическую (если уместен такой термин), состоящую из людей, регламентов и процедур, запустить в действие. С нашей точки зрения, она работает, она выдаёт, или выдала уже, необходимые содержательные методические результаты. Но, конечно, надо бы подумать над оптимизацией этой схемы на будущее, чтобы все эти процедуры согласований, экспертиз, взаимных увязок разного рода вопросов были бы эффективными.

Что мы имеем сейчас в результате? На данный момент у нас есть порядка 1000 профессиональных стандартов, их число растёт, из них примерно половина учитывает требования к высшему образованию. Но я хотел бы подчеркнуть, что для некоторых образовательных программ, направлений подготовки и специальностей почти нет профессиональных стандартов. Один из классических примеров — порядка 100 стандартов в области гуманитарных наук, таких как история, политология, африканистика, которые ссылаются только на профессиональные стандарты, определяющие педагогическую деятельность. Если говорить о результатах, то в настоящий момент мы близки к завершению этой гигантской и очень сложной работы, как я уже сказал, по (*перестройке*)⁷ деятельности. Сейчас разработан 491 проект стандартов, приказ от Минобрнауки зарегистрирован в Минюсте — это порядка 200 стандартов. Остальные стандарты проходят процедуру

⁷ Неразборчиво

утверждения и мы надеемся, что до конца января 2018 года они будут утверждены приказами Минюста.

Что было самым главным? Это, пожалуй, относится к урокам и одним из основных результатов. Эти уроки были очень непростыми: мы обсуждали примерно на 200 площадках все проблемы в очень жарких дискуссиях, но, тем не менее, ключевые решения были приняты. Первое важное ключевое решение — это то, что профстандарт является приложением к образовательному стандарту. Это было очень непростое, но очень важное решение. Что мы получили в результате? Появление новых [профессиональных] стандартов не меняет образовательный стандарт. Приложения можно менять приказами Минобрнауки, и это вовсе не трудно: это достаточно быстрая процедура, которая позволяет создать саморегулируемую, основанную на таком принципе соответствия, структуру. И это — первый важный результат. У этого результата есть, конечно, и отрицательные следствия. Сам стандарт, в связи с тем, что профессиональный стандарт стал приложением к образовательному стандарту, стал, в определённом смысле, рамочным. А это обозначает, что требования к профессиональным результатам, в которых мы фиксируем ключевые требования к профессиональным компетенциям, пришлось перенести в примерные образовательные программы. Таким образом, в примерных образовательных программах появилась инвариантная нормативная часть, которая зафиксирована либо в конкретных результатах, либо в требованиях к базовой части учебного плана, которые некоторые коллеги из УМО сформулировали, в том числе, и в виде ограничений по зачётным единицам, либо в других терминах по частям.

Таким образом, примерные образовательные программы по факту стали частью стандарта и мы встречаемся со второй задачей, когда по всем образовательным направлениям и специальностям нам необходимо разработать все наборы примерных образовательных программ. По нашим оценкам это примерно 1000 достаточно сложных документов. Сейчас разработано около 100 и мы стоим перед очень серьёзным вызовом: в 2018–2019 годах в Российской Федерации должны быть разработаны все примерные образовательные программы.

Ещё один важный результат, который был зафиксирован — это появление так называемых универсальных компетенций. Мы ничего в последнее время об этом не говорим публично, но, тем не менее, во всех образовательных стандартах сейчас есть 8 универсальных компетенций и прописаны степени преемственности универсальных компетенций в уровнях «бакалавриат», «специалитет», «магистратура» и «аспирантура». Почему это важно? Когда работодатели и коллеги говорят о результатах обучения, очень часто в верхней линейке находятся так называемые soft skills, на нашем языке стандартов это универсальные компетенции. Это коммуникации, система структурного мышления, критический анализ, умение работать в команде, проектные методы освоения образовательных программ и работы. Чем было важно включение этих универсальных компетенций? Это очень удобная «полочка», которая позволяет отслеживать внешние вызовы и реагировать на них. Один из примеров — это, как вариант, включить финансовую грамотность с «полочки» универсальных компетенций. И второй, очень ясный пример — это появление государственной программы по цифровой экономике. Если мы говорим о цифровой экономике, то наиболее удобный, комфортный и приемлемый способ включения компетенций по цифровой экономике — конечно, включить их в перечень универсальных компетенций. Сейчас есть рабочая группа в Минобрнауки, которую возглавляет ректор [санкт-

петербургского] университета ИТМО, там ряд коллег из Минкомсвязи и ведущих университетов России, которая работает над паспортом этой универсальной компетенции. Если эта работа закончится, то тогда у нас появляется место, где универсальная компетенция оказывается во всех стандартах сквозным образом, и для этого не требуется перерабатывать весь свод стандартов и нормативных документов. Это тоже очень важное решение, которое позволило нам очень быстро двигаться вперёд.

Что бы я хотел ещё зафиксировать на этом слайде? Мы не могли изменить только часть стандартов, несмотря на то, что достаточно большое количество образовательных направлений по факту не имело профессиональных стандартов. Пять изменений должны были затронуть все [из них]. Одним из изменений является наличие универсальных сквозных универсальных или общепрофессиональных компетенций. А это значит, что ряд наших коллег (как я уже сказал — это гуманитарная сфера, где-то это сфера исследований, всё, что касается физики, химии, математики и ряда других наукоёмких областей) двигались, [отталкиваясь] от профессионального опыта, от форсайта, от здравого смысла и иных источников. И в этом смысле созданные стандарты, — некоторые, — может быть и не ссылаются на профессиональные стандарты, но эти стандарты — нового уровня и нового качества. Таких стандартов, которые опираются на данные исследований и профессиональный опыт, по нашим оценкам, примерно 120–130. Второе, что я хотел бы зафиксировать на этом слайде (и Ярослав Иванович об этом говорит), что учёт профессиональных требований — это не обязательно линейная процедура. Профессиональные стандарты, образовательные стандарты, примерные программы и, дальше, образовательные программы — зачастую именно в образовательные программы включаются профессиональные требования. С нашей точки зрения, это важный урок и важный опыт. Ещё: наша цель — это не огромное количество нормативных и сложных документов, которые не востребованы в практике. Стандарты и примерные программы, которые сейчас разработаны — это нормы развития, и мы, таким образом, сейчас работаем с университетами, с работодателями, с УМО для того, чтобы показать, что, пройдя этап нормирования, мы должны сделать ситуацию комфортной для наших преподавателей и наших студентов с тем, чтобы эти стандарты позволили обеспечить новое качество, в первую очередь, системе высшего образования.

Несколько слов о ряде неких технологических новшеств. Как я уже сказал, наша следующая задача — это разработка примерных образовательных программ. Мы живём в цифровом мире, поэтому, вместе с коллегами после долгих обсуждений мы решили создать реестр примерных образовательных программ, который позволит на основе информационных систем сделать эту систему предельно удобной и очень востребованной среди всех её потребителей, начиная от студентов и преподавателей, и заканчивая людьми, которые проектируют образовательные программы. Для этого пришлось создать справочники, частично поработав за коллег. Это справочники всех профессиональных стандартов, справочники всех образовательных стандартов, справочники компетенций, конструкторы, аналитика и удобный портал, которые позволяют коллегам с этим работать. Портал запущен в тестовом режиме, сейчас с ним работает около 50, по-моему, наших коллег, которые разрабатывают примерные образовательные программы. Мы надеемся, что в январе этот портал станет массовым. Мы не усложняем систему — это то, что позволяет в любой момент посмотреть, в какие стандарты входит та или иная компетенция, тот или иной результат обучения, сколько часов в учебном плане отведено на такую-то программу... Это позволяет делать это гибким и удобным, как для людей, которые конструируют образовательные программы, так

и для тех, кто ими пользуется. Как я уже сказал, наша задача — сделать стандарты и примерные программы элементом развития системы, доступным и обеспечивающим новый уровень качества образовательных программ.

Немного о результатах и нашей дорожной карте. Как я уже говорил, к январю мы планируем закончить работу по образовательным стандартам, начать работу по примерным программам на основе информационной системы, и те образовательные организации, которые решат начинать обучение по новым стандартам, получают это право с 1 сентября 2018 года. Для всех остальных обязательное обучение по новым стандартам начнётся с 1 января 2019 года и, по факту, новые стандарты будут распространяться на приём 2019 года. Очень важно, что это приём: те студенты, которые поступили на образовательные программы по старым стандартам будут учиться точно так же, и ни у кого не возникнет никаких проблем ни с лицензированием, ни с аккредитацией, ни с походом в армию, ни с проверкой Рособнадзора.

В заключение я скажу, что, с нашей точки зрения, речь идёт не о тех количественных результатах, которых мы все вместе достигли. Я хотел бы сейчас поблагодарить всех коллег, присутствующих в этом зале, за титаническую работу, проделанную в очень короткие сроки. С нашей точки зрения, главный результат, которого мы вместе достигли, — это создание системы. Это система, вмещающая корпус нормативных документов, это организационная структура, это люди, которые работают в единых представлениях и научились работать вместе. Это обозначает, что эта саморегулируемая система будет и в дальнейшем двигаться, с нашей точки зрения, достаточно позитивно. У нас сейчас есть очень хороший опыт по работе в области модернизации педагогического образования. Есть координационный совет, есть учебно-методические объединения, и коллеги сейчас распространяют на основе новых подходов эту практику примерно на 70 ВУЗов, которые реализуют педагогические программы. Задача, которую мы ставим — это переход на новые методические конструкции для 90% студентов, которые обучаются по программе педагогики, к 2020 году. Очень похожая работа ведётся в ряде учебно-методических объединений по инженерии, экономике, управлению и так далее. В этом смысле мы видим, что нормативная работа становится драйвером повышения качества образования, а это, собственно, и было поставлено как задача три года назад, и мы все вместе, при очень жарких спорах и поляриности конструкций, смогли договориться относительно ключевых моментов, которых мы, собственно, сейчас и придерживаемся. Спасибо.

01:14:26 Я. И. КУЗЬМИНОВ Александр Борисович, спасибо большое. Я просил бы только Минобрнауки не забывать, что у нас есть перспективное направление, связанное с использованием онлайн-технологий, и подумать сейчас о встраивании в примерные основные образовательные программы опции с замещением оффлайн-курсов онлайн-курсами. Мне кажется, что это исключительно перспективная вещь для экономии ресурсов целому ряду региональных учебных заведений.

01:15:07 А. Б. СОБОЛЕВ Ярослав Иванович, если позволите, яотреагирую. Коллеги, вы знаете, что Минобрнауки запустило приоритетный проект «Современная цифровая образовательная среда». В нём участвуют сейчас порядка 20 вузов. Сейчас в рамках этого проекта создано 250 открытых (курсов)⁸ в ведущих университетах страны, он открыт для любых образовательных платформ, не только платформ ведущих университетов, и задачей

⁸ В записи «250 открытых ВУЗов»

проект его является к концу 2018 года довести число пользователей этой системы до 1,5 миллионов, с увеличением количества курсов примерно до 1,5 тысяч. Если говорить о методической работе, все УМО в примерные программы вставляют сейчас ресурсы, которые будут разработаны на основе этого подхода. Основа подхода — «единое окно» с общим уровнем требований к качеству. А требования к качеству будут базироваться на примерных программах и образовательных стандартах. И очень важно, и очень хорошо, что вот эти методические требования сейчас у нас есть — мы понимаем, что требовать от ВУЗов, которые создают курсы, у нас есть критерий качества.

01:16:14 Я. И. КУЗЬМИНОВ Мы просто должны «зашить» нормативные условия для применения этих курсов. Одно дело, когда мы ставим их как факультативы или как дополнительные сервисы к оффлайн-курсам, а другое — создать нормативную основу для ректора с тем, чтобы он осмелился снять свой оффлайн-курс, пойти, может быть, на конфликт со слабым преподавателем и с его кафедрой, и поставить вместо него выбор из двух онлайн-курсов ведущих университетов. У нас с вами, к сожалению, слишком низкий уровень финансирования и низкое кадровое обеспечение примерно у $\frac{2}{3}$ высших учебных заведений, и мы должны полноформатно и вовремя использовать тот потенциал, который мы сейчас создаём, по которому Александр Борисович сказал.

01:17:09 А. Б. СОБОЛЕВ Два слова буквально. В этой части я с Ярославом Ивановичем абсолютно согласен, но хотел бы просто подчеркнуть, что сама система создаётся как система ФОРМАЛЬНОГО обучения, это не система допобразования. А всё, что касается переачёта — мы эти вопросы решили. У нас остался самый сложный вопрос, к которому мы очень по-разному подступаемся — это вопрос финансирования подобного рода программ и такого рода услуг. Минфин сейчас предлагает несколько конструкций, мы их с юристами обсуждаем, и у нас очень жёсткое есть поручение с уровня правительства до весны 2018 года решить все вопросы с финансовыми механизмами.

01:17:45 Я. И. КУЗЬМИНОВ Спасибо. Алексей Николаевич Левченко, замдиректора Департамента госполитики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России. Пожалуйста.

01:18:01 А. Н. ЛЕВЧЕНКО Добрый день, уважаемые коллеги. В предыдущих выступлениях был озвучен тезис о том, что сегодня система среднего профессионального образования находится, в некотором смысле, на пике внимания. Это связано, на наш взгляд, больше с тем, что традиционно, СПО представляло собой некую систему подготовки кадров, имеющую, может быть, более социальный смысл и аккумулирующую категорию обучающихся, которые раньше не имели прямой профессиональной направленности и в своём составе больше характеризовались некоторыми социально незащищёнными категориями граждан. В последнее время внимание к СПО активизировалось и, в первую очередь, это было вызвано послание президента Российской Федерации и установления тезиса о том, что подготовка рабочих кадров и специалистов среднего звена должна осуществляться в соответствии с передовыми технологиями и мировыми стандартами. В этом смысле система СПО получила некоторый новый импульс для своего развития, как содержательного, так и организационного.

Несколько слов о, скажем так, источниках, способствующих развитию СПО. В 2015 году Правительством Российской Федерации был утверждён комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования до 2020 года,

который закрепил в себе три направления, связанных с модернизацией содержания образования; консолидацией ресурсов образования, государства и бизнеса в подготовке кадров (в этом смысле здесь усилилась роль работодателей в подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена); и мониторингом системы среднего профессионального образования (это было поставлено как отдельная задача). За это время была проделана большая работа. Если вы знаете, мы в этом году второй раз проводили мониторинг системы СПО. Нами создана уникальная, и, за последние годы, единственная система, основанная на биоинформационных технологиях, когда вся система среднего профессионального образования на карте Российской Федерации буквально. Есть более 70 показателей по вопросам деятельности образовательных организаций СПО. В этом смысле, система СПО, скажем так, на виду, и каждый заинтересованный участник отношений в сфере образования может для себя либо открыть эту систему, либо посмотреть на систему СПО с новой точки зрения — тех задач, которые сегодня ставятся перед экономикой и перед профессиональными образовательными организациями по подготовке кадров. Как я уже отметил, в рамках комплекса по развитию системы СПО, министерством труда Российской Федерации был подготовлен список наиболее востребованных и перспективных профессий на рынке труда, которые требуют среднего профессионального образования. В соответствии с этим списком «топ-50», Минобрнауки разработано 44 совершенно новых ФГОС СПО, которые соответствуют списку 50 профессий, установленных Минтрудом России. Надо сказать, что в целом система ФГОС СПО сегодня включает 575 федеральных государственных образовательных стандартов по 42 укрупнённым группам профессий и специальностей. Здесь же стоит отметить, что в этой массе стандартов на сегодняшний день существует порядка сотни стандартов, которые требуют некоего переосмысления, актуализации и принятия решения о целесообразности их присутствия. На слайде представлена структура в соответствии с регламентом взаимодействия участников процесса разработки и актуализации ФГОС СПО на основе профессиональных стандартов. Участвуют 42 федеральных учебно-методических объединения в системе среднего профессионального образования, 28 соответствующих СПК и, соответственно, федеральные органы исполнительной власти и Национальный совет по профессиональным квалификациям. Нам кажется, что эта структура, которая на сегодняшний день сформировалась, отвечает тем запросам и задачам, которые необходимо решать в той части, которая относится именно к приведению ФГОС в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.

Далее хотелось бы снова вернуться к сути системы среднего профессионального образования. На наш взгляд, система СПО, в отличие от высшего образования, несёт более практикоориентированный характер. Система СПО готовит рабочие кадры и специалистов, которые востребованы сегодня в производстве. Как уже говорилось в первой части, сегодня общество и экономика требуют быстрого выхода высококлассных специалистов, умеющих работать не только руками, но и способных привносить какие-то изменения; быть востребованными; эффективно ориентироваться в тех процессах, которые происходят на рынке труда; воспринимать появление новых технологий, новых производств, нового оборудования; быть мобильными как в академическом смысле, так и в производственном. В связи с этим учёт профессиональных стандартов у нас осуществляется в трёх плоскостях документов: учёт федеральных государственных образовательных стандартов, примерных основных образовательных программ и, собственно, государственной итоговой аттестации. Здесь мы разделяем три уровня: содержание, где учитываются профессиональные компетенции, знания и умения; условия осуществления образовательной деятельности (здесь наиболее

важная для СПО вещь — это материально-техническая база); кадровый состав. В новых ФГОС СПО мы сегодня ужесточаем требования к двум последним компонентам (материально-технической базе и кадровым ресурсам). Уровень оценки результатов — это итоговая аттестация и, как уже сегодня говорили, это введение демонстрационного экзамена. Сегодня 44 новых ФГОС, разработанных Минобрнауки, утверждены приказами. В реестр образовательных программ включены 44 программы. Надо отметить, что в 2018 году в рамках государственной итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена будет осуществлена ГИА в соответствии с новыми стандартами по 9 профессиям в 48 образовательных организациях 25 субъектов Российской Федерации. Сегодня нами разработаны, совместно с ФУМО и экспертным сообществом, задания для проведения ГИА (они размещены на сайте Центра развития профессионального образования). Также образовательные организации сегодня могут использовать задания, разработанные Союзом WorldSkills и задания для независимой оценки квалификации. Одна из составляющих — это вариативная часть. Поскольку мы говорим о том, что система среднего профессионального образования сегодня сконцентрирована в субъектах (она имеет прикладной региональный характер, поскольку полномочия по подготовке рабочих кадров и специалистов сосредоточены в субъектах Российской Федерации), в вариативной части используются именно требования работодателей. Можно отметить, что сегодня нами сформировано единое образовательное пространство на всей территории Российской Федерации, которое в своей базовой части устанавливает единые высокие требования к качеству подготовки кадров. Один уточняющий момент: те темы, которые у нас разработаны под новые стандарты и новые примерные [образовательные] программы, сегодня могут использоваться всеми образовательными организациями, осуществляющими подготовку кадров СПО.

Несколько характеристик новых федеральных государственных образовательных стандартов СПО. Мы сохраняем вариативную и обязательную части. Соответственно, обязательная часть — 80% по профессиям, 70% по специальностям. Вариативная часть 20% по профессиям и 30% по специальностям. Здесь следует отметить, что вариативная часть даёт возможность расширения основных видов деятельности и получения дополнительных компетенций, в том числе обеспечивающих повышение конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами региональных рынков труда. Также новые ФГОСы характеризуются тем, что в требованиях ГИА по профессиям вводится демонстрационный экзамен *не разборчиво* выпускной демонстрационной работы, а по специальностям СПО — некоторое совмещение дипломной работы и демонстрационного экзамена. Важно, что происходит изменение понимания подходов к организации самого учебного процесса. То есть изменяются подходы к взаимодействию обучающегося и преподавателя, меняются технологии обучения, делается попытка ухода от традиционной классно-урочной системы к внедрению проектных методов взаимодействия и совершенно новых методов организации учебного процесса.

Вводится свобода выбора образовательной организацией распределения по циклам. На слайде мы отмечаем это как гибкость подходов к реализации образовательных программ. В связи с этим сформированная модель этого ФГОС СПО в перспективе будет использоваться для актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов.

Возвращаясь к сказанному в целом о количестве ФГОС СПО и о том, что сегодня в рамках среднего профессионального образования, очевидно, сохраняются некоторые

профессии и специальности, которые сегодня либо не представлены на рынке труда, либо неактуальны. Также существует заказ работодателей и реального производства на новые профессии с новыми названиями, содержащими новые подходы к тем компетенциям, навыкам, знаниям и умениям, которые необходимы специалисту. Одной из перспективных задач мы сегодня видим актуализацию перечней профессий и специальностей СПО, поскольку примерно по 100 профессиям в течение последних трёх лет нет приёма. То есть в перечне профессий и специальностей они существуют, но они не востребованы ни поступающими, ни собственно рынком труда. Поэтому одна из основных задач, которая ставится сегодня нами — это актуализация и приведение [перечня] в соответствие с потребностями работодателей. В связи с этим будет осуществляться работа по следующим направлениям актуализации: исключение из перечня устаревших или неактуальных профессий; включение новых профессий и специальностей, которые появляются на рынке труда; перевод ряда профессий СПО в сферу профессионального обучения; разработка механизмов и технологий обновления соответствующих перечней.

Это краткий обзор тех вех и этапов работы, которая сегодня осуществляется в системе профессионального образования. Спасибо.

01:33:21 Я. И. КУЗЬМИНОВ Спасибо большое, Алексей Николаевич. Коллеги, давайте вопросы и обсуждение сгруппируем после всех выступлений, иначе мы не уложимся в наш регламент, мы в час дня должны закончить. Пожалуйста, Алла Александровна Вучкович, директор по персоналу Роскосмоса.

01:34:00 А. А. ВУЧКОВИЧ Здравствуйте, уважаемые участники! Так как я уже не первый раз участвую в этой конференции, я понимаю, что нашей большой рабочей группе предстоит сформировать предложения в общий протокол. Я собственно, это и сделаю, и прокомментирую каждое из этих предложений.

Буквально несколько слов о нашем совете по профессиональным квалификациям в области ракетной техники и космической деятельности. Мы были созданы три года назад, возглавляет наш совет председатель научно-технического совета госкорпорации «Роскосмос» Юрий Николаевич Коптев. В состав совета, что для нас очень ценно, входят представители наших опорных ВУЗов, в том числе и руководитель нашего профильного ФУМО (вот только что Анатолий Александрович ушёл — это наша Бауманка любимая), и это нам в значительной степени облегчает коммуникацию с учебными заведениями. У нас разработан 51 профессиональный стандарт из 77 профессий, которые обозначены в отраслевой рамке квалификаций. 2 центра оценки квалификации: 21 квалификация и 19 КОСов. Центры оценки квалификации у нас открыты в Самарской области и Красноярском крае, и до конца года будут ещё открыты ЦОКи в Екатеринбурге и Свердловской области, и в Москве и Московской области. Московский ЦОК, как я считаю, будет для нас ключевым, потому что он будет оценивать в области качества и надёжности ракетной техники. К сожалению, я выступаю в такие дни, когда, как вы все знаете, в этой очень важной для нас компетенции ещё есть очень много недоработок. Мы делаем экспертизу образовательных программ и образовательных стандартов — мы сделали 46 ФГОСов от 11 ФУМО, провели 137 экспертиз. Сразу скажу, что в настоящее время у нас в госкорпорации, то есть, считайте, в ракетно-космической области, существует 47 базовых кафедр.

Я хотела бы сделать предложения по следующим вопросам: сопоставление ФГОСов и ПС, использование профессиональных стандартов для оценки эффективности базовых кафедр и проведение профессионально-общественной аккредитации.

Что касается сопоставления ФГОСов и профессиональных стандартов. Со вступлением в силу нового ОКСО⁹ мы обратили внимание, на практически полное дублирование структуры кодов ОКСО и структуры перечня направлений подготовки и специальностей. Это значит, что если мы разработаем новые или актуализируем старые профессиональные стандарты, и разработчики используют новые коды ОКСО, они однозначно говорят, каких выпускников каких специальностей предприятия ждут у себя. Именно этим ФГОСы, по мнению разработчиков, должны сопрягаться с профессиональными стандартами — то есть так они выражают своё экспертное мнение. Если есть ОКСО — они выражают своё экспертное мнение. Поэтому мы приняли у себя положение об автоматическом согласовании, — внутри, без дополнительной экспертизы, — сопряжения ФГОСов и профессиональных стандартов. Мы хотели бы внести предложение, — может быть, это наш случай, когда мы так дружим с ФУМО и нашими профильными ВУЗами, но тем не менее, — чтобы эксперты ФУМО самостоятельно, без направления СПК, делали сопряжение ФГОСов и профессиональных стандартов. Может быть две ситуации. Когда есть в профессиональных стандартах ОКСО, тогда мы предлагаем делать это автоматически. Если их нет, то тогда разработчики должны отправить в адрес СПК не просто ФГОС, но и примерную образовательную программу. Тогда, на основе этой образовательной программы, мы сделаем дополнительную экспертизу федерального государственного образовательного стандарта.

Второе наше предложение касается системы подготовки и компенсации работы экспертов. К нам приходит очень много ФГОСов на экспертизу. Кроме того, у нас наши эксперты участвуют из отрасли (я имею в виду не моих подчинённых, управление персоналом — как вы понимаете, мы привлекаем экспертов из отрасли). Они участвуют и в разработке профессиональных стандартов, и в разработке оценочных средств. Иногда это одни и те же люди, иногда нет. Часто эти люди не совсем погружены в образовательную тематику. Да даже если и погружены... Я приведу один пример: лётчик-космонавт, герой Советского Союза Владимир Алексеевич Соловьёв возглавляет кафедру в Бауманке. С нашей стороны он декан космического факультета у Виктора Антоновича Садовниченко. Но он, одновременно, ещё и руководитель Центра управления полётами Роскосмоса. Как вы понимаете, человек, мягко говоря, занятой. Он преподаёт, он глубоко погружён в процесс, он может дать эту экспертизу. Но даже ему потребуются некое дополнительное время и некие дополнительные знания и навыки для того, чтобы это сделать. Поэтому наше первое предложение касается системной подготовки таких экспертов и второе — всё-таки подумать о том, как компенсировать их труд, потому делают они это в нерабочее время.

Следующее предложение касается применения профессиональных стандартов в системе оценки базовых кафедр. Я не имею возможности рассказать здесь об этой работе, потому что это рассказ, по крайней мере, на 30–40 минут. Мы сделали, мне кажется, уникальную работу. Когда образовалась госкорпорация «Роскосмос», у нас было 67 базовых кафедр и мы поставили себе вопрос: «А нужно ли нам столько базовых кафедр и насколько качественно они работают?». Мы нигде в документах не нашли критериев оценки базовых кафедр, и разработали их сами. Соответственно, на этой и на следующей странице, у нас

⁹ Общероссийский классификатор специальностей по отраслям

пять критериев оценки базовых кафедр: качество образовательных программ, квалификация профессорско-преподавательского состава, качество студентов-выпускников и эффективность. Рассказывать об этом не буду, только лишь отмечу, что три из этих критериев как-то связаны с профессиональными стандартами. Первый — это образовательные программы, актуализированные в соответствии с профессиональными стандартами. Второй — это образовательные программы, аккредитованные в рамках профессионально-общественной аккредитации. Третье — это доля выпускников базовых кафедр, получивших сертификат по итогам прохождения отраслевой сертификации. Вот этот крайний фактор пока равен нулю, потому что мы сертификацию вводим только в этом году, но уже в следующем мы, соответственно, будем это учитывать. Поэтому у нас есть ряд рекомендаций. Во-первых, мы провели круглый стол среди наших предприятий. По результатам этого мониторинга мы закрыли больше 15 базовых кафедр, которые не соответствовали нашим критериям (их закрыли сами предприятия) и собираемся сделать так, чтобы новые базовые кафедры сначала поступали в наш СПК на экспертизу: если они соответствуют данным критериям, то они открываются. Сами предприятия и ВУЗы говорят, что такой системный подход позволил им каким-то образом упорядочить работу по созданию базовых кафедр. Базовая кафедра, которая даёт два выпускника в год — наверное, это всё-таки не базовая кафедра. Мы повторное обследование собираемся делать в 2019 году. Наше предложение (я даже не знаю, кому его адресовать — либо Минобрнауки, либо НСПК) — разработать некий механизм информирования образовательных организаций о процедурах учёта требований профессиональных стандартов в образовательных программах, и, если будет желание, в методике базовых кафедр.

Крайнее моё предложение — о проведении профессионально-общественной аккредитации. Роскосмос аккредитовал 19 образовательных программ (5 СПО и 14 ВО), при этом заявок у нас было около 50, а отсеялись программы по причине отсутствия выпускников за последние два года (это были новые программы, мы их просто не могли аккредитовать). У нас здесь есть конкретное предложение. Аккредитующей организацией является совет по профессиональным квалификациям по определённым программам и в определённых случаях. Если мы хотим аккредитовывать новые программы, то мы должны всю эту историю повторять с самого начала: когда мы хотим аккредитовать программу, мы подтверждаем свои права на её аккредитацию. Мы предлагаем закрепить это для советов по профессиональным квалификациям по соответствующим программам и не повторять. Я бы действительно хотела, чтобы наша рабочая группа включила это в итоговый документ. Вторая проблема: в федеральном законе об образовании статья 96 говорит о том, что Минобрнауки *рассматривает, но не учитывает* данные по профессионально-общественной аккредитации при госаккредитации. Мы, конечно, как представители отрасли и отраслевого СПК, хотим поменять эти слова, — а это ключевые слова, — чтобы было «учитывать», а не «рассматривать». Третья проблема и наше предложение: у нас существует два равнозначных реестра профессионально-общественной аккредитации. Владельцами являются Минобрнауки и НСПК. Мы бы хотели, конечно, видеть какую-то единую базу, желательно электронную, которой могли бы воспользоваться все желающие. Собственно, всё. Для удобства работы нашей рабочей группы я оставляю предложения, которые сделал наш СПК, на экране. Спасибо

01:43:54 Я. И. КУЗЬМИНОВ Спасибо большое, Алла Александровна. Пожалуйста, Светлана Валентиновна Чекалова, директор по персоналу «Уралхима».

01:44:04 С. В. ЧЕКАЛОВА Спасибо, Ярослав Иванович. Добрый день, уважаемые коллеги. Я хотела бы рассказать об опыте построения системы профквалификаций в отрасли минеральных удобрений и о том, какие сейчас возникают актуальные аспекты на том этапе развития, на котором сейчас находится отрасль с точки зрения развития этой системы.

Ключевым элементом системы профквалификаций являются профессиональные стандарты, и поэтому понятно, что мы в отрасли тоже начали с того, чтобы постараться свои профессиональные стандарты. Если нарисовать наше место на карте страны, то на сегодняшний день утверждено 1087 профессиональных стандартов и работает 28 советов по профессиональным квалификациям. По отрасли минеральных удобрений мы очень тесно и плодотворно сотрудничаем с СПК химического и биотехнологического комплекса на базе РСХ под председательством Виктора Петровича Иванова. Мы собрали все крупные компании на базе РСПП при комиссии по минеральным удобрениям, председателем которой является Дмитрий Аркадьевич Мазепин. Это все крупные компании отрасли, то есть это «Уралхим», «Уралкалий», «ФОСАГРО», «ТольяттиАзот», «ЕвроХим», «Акрон» и меньшие по объёму игроки. Мы встречаемся раз в месяц, причём мы встречаемся каждый раз на разных площадках — то есть в каждой из компаний, чтобы посмотреть, кто как работает и попутно обмениваемся опытом по другим направлениям. С чего мы начали? У нас семь основных участников, которые наиболее активно работают по построению системы профквалификаций. Мы использовали методологию, изначально созданную в компании «Уралхим», несколько её доработали и сказали, что это наша единая методология, она содержит немного дополнений относительно законодательно утверждённых норм, как бы апгрейд произошёл некоторый, и договорились, что это наша единая методология. На трёх методологических семинарах мы обучили все компании, все рабочие группы, всех экспертов, как мы хотим делать эту методологию. Дальше мы использовали эту площадку, чтобы обсудить, по каким профессиям нужно создать профстандарты и как мы хотим сотрудничать. Получилось, что для всех компаний существует 47 ключевых профессий, по которым абсолютно критично иметь профессиональные стандарты, потому что от них зависит качество производства, результаты, то есть для отрасли это, по сути, такая технологическая экспертиза.

За год (наш совет действует год) мы создали 40 проектов, из которых часть прошла отраслевую экспертизу. Часть проектов была создана различными участниками отрасли. По сути (мы ещё добавили одну профессию) осталось разработать 8 профессиональных стандартов. Но, поскольку мы довольно неплохо продвинулись, с точки зрения скорости, в создании этих профстандартов, то теперь, конечно, возникает весь спектр остальных вопросов, что делать дальше. Здесь встаёт вопрос о том, каким образом можно укрупнять профессиональные стандарты, сохраняя баланс. С одной стороны они не должны быть совершенно общими, — как говорилось ранее, «от детского сада до ректора», — с другой стороны, они должны быть абсолютно применимы конкретно, и учитывать те требования, которые будут являться базисом для создания образовательных программ в государственных учреждениях. Оказалось, что это не такая простая задача, но сейчас мы предложили категоризацию (и согласовали данный подход с Минтрудом) что наши 48 ключевых профессий по отрасли мы соединяем в три группы. Первая группа — это сквозные профессии, которые используются на всех производствах в отрасли и являются важные. По ним (получилось 11 профессий) у нас будет один профессиональный стандарт, который мы сделали, сейчас дорабатываем и до конца года передадим уже в СПК и в Минтруд на процедуру согласования и утверждения. Вторая группа — это профессии, которые связаны со

специфическим производством. Мы выделили 4 типа производства, то есть, по сути, надемся, что там будет 4 профстандарта. Последняя группа — это некие уникальные профессии, которые ни с чем не связаны, то есть они уникальные, несквозные, не зависят от производства, и по ним будет тоже несколько профстандартов. Вот так мы решили эту задачу. Посмотрим, насколько это будет эффективно, когда мы станем использовать это на практике.

Вообще говоря, помимо того, что развитие системы профквалификаций — это государственная задача с большим количеством участников и государственной важности вообще, для повышения конкурентоспособности нашей страны, ещё до того, как профессиональные стандарты утверждены, мы используем наши корпоративные профессиональные стандарты в «Уралхиме» с 2013 года. Я хотела сказать, что это реально работающий инструмент. У нас на данный момент деятельности примерно 40% работников компании, это 4000 рабочих, работают по уже созданным и внедрённым профессиональным стандартам. Очень сложно вычлнить эффект от внедрения именно профессиональных стандартов, но эту работу мы ведём усилиями всей компании и, в принципе, косвенный результат можно заметить. С одной стороны, когда мы тестируем людей на входе и после прохождения программы обучения согласно профстандарту, то мы видим 20% прироста знания по результатам тестирования. Вторая вещь — это косвенно сказывается на качестве квалификации производственного персонала. С 2013 по 2017 год, — это период, когда мы используем эти профессиональные стандарты на практике, — у нас снизилось количество часов внеплановых простоев на 66%. Понятно, что это коллективные усилия, там много факторов и мы ведём много программ, направленных на стабильное и чётко работающее производство, но, по мнению нашей компании, профессиональные стандарты — это реально работающий в бизнесе инструмент. Я упомянула, что наши профессиональные стандарты имеют некоторый апгрейд относительно законодательно утверждённых норм. Мы добавили туда две вещи. Первая — это модульные программы обучения. Под каждый профессиональный стандарт у нас уже есть своя программа обучения и повышения квалификации, и мы сделали её модульной. То есть человек не должен учить всё, а может брать эту программу кусками. Также это контрольно-измерительные материалы. То есть у нас 48 комплектов контрольно-измерительных материалов, по каждой из профессий, которые включают в себя не только теоретические вопросы (есть и вариативные, открытые вопросы), но также практические упражнения, которые нужно делать и описывать алгоритм действий, как работать на нашем оборудовании. В комбинации, когда люди проходят тесты и мы видим, что есть какие-то пробелы в знаниях и навыках, люди берут не всю программу, а кусками, что очень сильно экономит их время и внимание. Я не знаю, насколько эта идея хороша для того, чтобы использовать её в государственных учреждениях, но такая практика у нас есть и я хотела ею поделиться.

Каждую компанию, которая участвует в этой работе в отрасли (мы разговариваем раз в месяц на площадке нашего методологического совета), очень-очень-очень волнует вопрос целевого состояния профессиональных стандартов. Эти требования к квалификации будут попадать в систему государственного образования, будут качественные программы обучения, чтобы страна получала высококвалифицированных специалистов. Получается, что по нашим профессиям мы взаимодействуем с довольно большим количеством УМО: по высшему образованию это 5 федеральных УМО, по среднему профессиональному образованию это 4 профессиональных УМО. Поэтому работа координационных советов, работа этого форума как площадки для интеграции всех процессов, мнений, всех

участников создания системы профессиональных квалификаций нам кажется очень важной и вообще залогом успеха, то есть насколько мы сможем интегрировать наши усилия. Поэтому мы хотели предложить включить в проект решения рекомендацию профессиональным сообществам и ассоциациям организовать прямое регулярное взаимодействие и через СПК, и с профильными учебно-методическими объединениями, а далее наладить постоянный механизм обратной связи. Таким образом УМО смогут получать обратную связь от профильных работодателей относительно качества и самих программ, и учебного процесса и подготовки. Знаете, в бизнесе мы всегда спрашиваем: «вы спрашиваете обратную связь?». Есть такой фокус — всё время получать обратную связь. И если вот этот механизм обратной связи удастся наладить, это будет очень большим шагом вперёд, как мы думаем, к построению системы профессиональных квалификаций в России. Вот то, что я хотела рассказать. Спасибо.

01:54:58 Я. И. КУЗЬМИНОВ Светлана Валентиновна, спасибо большое. Пожалуйста, я попросил бы выступить Алексея Алексеевича Судленкова, директора Межрегионального центра компетенций на базе Чебоксарского электромеханического колледжа. Пожалуйста.

01:55:20 А. А. СУДЛЕНКОВ Добрый день, Ярослав Иванович, уважаемые коллеги. Два часа работаем, устали немножко. Я попрошу оператора включить фильм. **[01:55:34–01:57:14 — видеоролик МРЦК ЧЭМК]**. Спасибо большое. Я просто представился. Это абсолютно новый тип учебного заведения — таких в России 7. Наш проект стоит, в общей сложности, 600 миллионов рублей, это очень много для системы профессионального образования, причём эти деньги вкладываются в течение 2016–2017 годов, а сам проект рассчитан на несколько лет.

Уважаемые коллеги! Профессиональные стандарты и ФГОСы — это элементы единой Национальной системы квалификаций. В результате полученного образования каждый выпускник техникума или колледжа должен обладать такими компетенциями, которые востребованы на рынке труда и, в первую очередь, определяют его мобильность. Образовательные стандарты призваны объединить все цели образования и профессиональной деятельности. Кроме того, уже более трёх лет действует закон Российской Федерации, который обеспечивает активное и прямое участие работодателей в экспертизе и реализации ФГОС в профессиональном образовании и образовательных программах.

Так как я представляю Чувашскую республику, я должен сказать, что система профессионального образования Чувашской республики на сегодняшний день этому вопросу, особенно реализации программы «топ-50», уделяет очень большое внимание. Из 27 тысяч человек 8 тысяч обучаются по новым специальностям «топ-50» и только в этом, 2017 году мы приняли на новые специальности более 1500 человек. Профессиональное образование, особенно среднее профессиональное образование в наших местах, всегда было очень тесно связано с производством. У нас всегда было понятие «базовых предприятий» — это те предприятия, с которыми мы работали, которые создавали нам условия для практики, помогали, оснащали учебно-материальной базой и так далее. Конечно, экономика в Российской Федерации стала другой, но отношения эти остались. Если в начале среди наших работодателей были примеры, когда ко мне пришёл работодатель и сказал: «Всё, я всех, кого угодно, возьму на рынке труда» — и бросил договоры. Но через год он ко мне пришёл и сказал: «Давай снова работать». Мы не можем [друг без друга], мы как нитка и иголка. Бизнес и мы — это такая система, в которой друг без друга существовать просто невозможно,

и всякие попытки найти квалифицированную рабочую силу на стороне успехом не увенчиваются. Поэтому в республике сложились хорошие отношения, когда мы создаём межрегиональные центры компетенций при активной поддержке со стороны работодателей. У нас таких центров порядка восьми на сегодня, среди них есть центры, созданные при непосредственном участии работодателей. Скажем, на базе нашего колледжа таких центров два. Один — предприятие концерна «Тракторные заводы» — мы создали центр, который посвящён всему, что связано с машиностроением, там стоит хорошее оборудование, лаборатории... Другой — это завод «ЭЛАРА», который делает «мозги» всем нашим самолётам, которые и в Сирии летают — это очень высокотехнологичная продукция. Завод нам создал участок — согласовав с нами методику, разработали перечень самого современного оборудования и сдали нам. Когда приходили начальники цехов, некоторые завидовали и говорили: «Слушай, у тебя стоит то, что я три года прошу у генерального директора». Я бы хотел обратить ещё внимание Ярослава Ивановича, что система среднего профобразования заточена не только на подготовку только ребят на базе 9 или 11 классов. Мы очень много сейчас обучаем рабочих — у нас в колледже порядка 2 тысяч человек их проходит по разным специальностям. Притом очень много людей с уже полученным образованием, в том числе и с высшим, потому что у нас много смешных институтов до сих пор работает, где диплом есть, а знаний абсолютно никаких нет. Эти люди приходят, они разочарованы, им надо семью кормить — мы им даём новые компетенции, и те люди, которые проходят через эти центры, которые реально соответствуют требованиям профессиональных стандартов, действительно становятся востребованными. Программы бывают разные. У нас есть программы от 3 месяцев до недели, когда мы из токаря за неделю делаем оператора станков с программным управлением. Это всё для этих вопросов. И последний момент, очень важный: уже 3 года действует программа, когда ежегодно все мы, все учебные заведения (я не думаю, что Чувашия тут исключение) начинаем согласовывать содержание наших профессиональных образовательных стандартов с нашими ведущими работодателями на предмет того, насколько они соответствуют требованиям образовательного стандарта.

Конечно, для Чувашии участие в конкурсе и то, что мы выиграли конкурс на создание межрегионального центра компетенций в области автоматизации, радиотехники и электроники — это колоссальный импульс в развитии всего профессионального образования. Причём не только в нашей республике. Я не буду читать слайд, там написано, какие задачи перед нами ставятся. Мы эти задачи начинаем реализовывать.

Приведу пример, на котором можно проследить, как идёт опыт реализации взаимодействия образования и бизнеса по вопросам реализации образовательных программ, которые бы максимально соответствовали требованиям профессионального стандарта. У нас определено 9 специальностей. Мы работаем с экспертами со стороны работодателей, разрабатываем программы, апробируем эти программы и апробируем как: во-первых, в условиях реального производства. Потому что главный критерий — это не то, какие знания получает человек в процессе практики, а насколько успешно он справляется с полученными компетенциями, когда начинает работу в условиях реального производства и ему предоставляется реальное рабочее место, и выплачивается заработная плата. Наши работодатели активно участвуют в формировании, разработке и экспертизе образовательных программ, оценочных материалов, определении процедур оценки результатов компетенций. Для сравнения, хочу привести таблицу по нашему проекту. Смотрите: левый столбец — это те профессии «топ-50», которые даны нам по заданию. Второй столбец слева

— это профессиональный стандарт. Следующие компетенции, в середине — это компетенции ВСП¹⁰. По трём из этих компетенций проводятся чемпионаты Европы и мира, и международные соревнования. Последняя компетенция, «обслуживание медицинской техники» — чисто российская, но это некая лакмусовая бумажка, потому что когда ребята участвуют в этих соревнованиях, мы определяем, что они из себя представляют. Ну и ФГОС, на основе которого осуществлялась разработка. Как видите, идёт постоянная экспертиза.

Апробация образовательных программ. Это важнейший элемент деятельности нашего учебного заведения. В разработке и апробации профессиональных образовательных программ и учебно-методических комплексов по 9 указанным выше профессиям принимали самое активное участие представители других учебных заведений. В общей сложности, в апробации участвовало 270 человек из 16 учебных заведений 9 регионов Российской Федерации. То есть приехали ребята со схожими специальностями, с преподавателями, которые учились в разных условиях, на разной материальной базе, и мы посмотрели: то, что мы им предоставили на 2 недели, те экспериментальные программы, лабораторное оборудование — что может получиться в результате, если человек оказывается в абсолютно других условиях. Результат в целом позитивный. То есть люди очень быстро обучаются, это было интересно и для преподавателей, и для студентов.

По итогам апробации были подготовлены предложения по доработке проектов федеральных государственных образовательных стандартов по профессиям и специальностям в соответствии с перечнем «топ-50». А по форме МЦК была проведена ещё и общественная экспертиза, в которой приняли самое активное участие наши ведущие работодатели, из Чувашской республики и из других регионов Российской Федерации, и ряд учебных заведений. Для того, чтобы это всё носило системный характер, 5 декабря, когда у нас проходил очередной чемпионат по компетенциям WorldSkills, мы создали из числа заинтересованных в сотрудничестве с нами образовательных учреждений России образовательный консорциум. На сегодня это 45 учебных заведений из 33 территорий России в 6 федеральных округах. Нуждаемся ли мы в таком сотрудничестве? Конечно, нуждаемся! Мы не самые умные. Хотя нам и денег дали, и преподаватели есть, у нас большой педагогический коллектив — мы поняли, что сотрудничать с другими учебными заведениями нужно. В каждом учебном заведении есть энтузиасты, есть очень яркие личности, люди интересные. Объединяя усилия в плане методик и профессиональных образовательных программ, сотрудничая в плане повышения квалификации, мы можем добиться значительно лучших результатов. Идею консорциума поддержали те люди, которые были — мы провели конференцию.

В завершение у меня есть предложение. Что важно для всех нас в системе среднего профессионального образования? Мы как были, так и будем ориентированы на реализацию ФГОСов, которые бы максимально соответствовали требованиям профессиональных стандартов, то есть требованиям работодателей. Наша высшая оценка — это уровень трудоустройства наших ребят. И ещё один момент, тоже очень важный: знаете, система среднего профессионального образования, как и высшего, уже давно выскочила из рамок одного региона. наших ребят призывают в армию, они едут работать на другие территории Российской Федерации. Так что сказать, что мы «заточены» только на Чувашскую республику или республику Башкортостан — это не совсем правильно. Поэтому требования к

¹⁰ WorldSkills Russia, WSR

подготовке наших выпускников должны быть не региональными, а федеральными, одинаковыми.

В качестве итога я хочу вам привести один пример. Скажем, аттестация наших выпускников — в 2018 году. В Германии делается так: в 2015 году собирали ведущих экспертов со стороны работодателей и ведущих специалистов со стороны учебных заведений, и они вместе разрабатывали критерии итоговой государственной аттестации [на три года вперёд]. То есть что должен знать человек, когда он будет защищать свой дипломный проект или аттестационную работу в 2018 году, и требования эти абсолютно по любой специальности аналогичны по всей Германии. А у нас иногда были требования... Это ладно, мы сейчас о демонстрационном экзамене говорим... У нас эти требования были сформулированы на уровне компетенций отдельного педагога! А педагоги наши разные, поэтому у нас разноречивой, поэтому такое качество продукции. Если мы эту систему приведём в соответствие и в порядок, и требования будут действенными, у нас и ребята будут другие. Потому что под компетенцию, под разработку программ формируется такой важный аспект как уровень квалификации педагогов, а также наличие учебной материальной базы. А то бывает до анекдотов: ко мне несколько лет назад один человек подошёл и спрашивает: «У тебя нет старых плакатов по электрике?». Я говорю: «Есть. А тебе зачем?». «Да понимаешь», — говорит, — «я у себя в районе электриков хочу начать готовить, а плакатов у меня нет. Вот если ты мне дашь плакаты — я начну электриков готовить». У нас даже таких смешных вещей не было. Поэтому требования должны быть реальными и конкретными, и тогда у нас будут соответствующие результаты. Спасибо.

02:09:36 Я. И. КУЗЬМИНОВ Спасибо большое, Алексей Алексеевич. Коллеги, есть нам необходимость проводить обсуждение? Нет? Тогда давайте я несколько предложений зачитаю. Если мы их поддержим, то я их тогда доложу на пленарной сессии.

Первое предложение — я считаю, что мы уже согласились про науку, не будем к ней возвращаться. По второй части нашей сессии: поддержать инициативу Нацсовета по профквалификациям и Минобрнауки России о необходимости внесения в закон «Об образовании» в части применения профстандартов (известна связка ФГОС и примерных программ). Согласны? Я думаю, что нет возражений по этому поводу. Сколько я об этом говорил — я говорю уже, что это анекдот № 13... В 2018 году решить вопрос о внесении изменений в часть 7 статьи 11, закрепить положение о том, что ФГОС формируется с учётом профессиональных стандартов, а примерные основные образовательные программы в профильной части — на основе профстандартов. Всё-таки уйти от модели, когда у нас с завидным постоянством требуют, чтобы во ФГОС внесли конкретные требования, которые касаются в лучшем случае 5% рынка труда по этому ФГОСу. Согласны?

Такое предложение... Минобрнауки проработать вопрос об устранении дублирования в процедурах независимой экспертизы ФГОС и экспертизы советов по профквалификациям. В настоящий момент экспертиза проектов ФГОСов занимает очень много времени, при этом в роли совета по профквалификациям и независимого эксперта выступает, как правило, одна и та же организация. Роскосмос, например — это то же самое, что СПК в ракетной технике. Союзмаш — это СПК в машиностроении. Далее — везде. Процедуры экспертизы нужно упрощать, и мы попросили бы коллег из Минобрнауки предложить нам схему сокращённого согласования, потому что мы перегоняем их пустого в порожнее.

Третье предложение: усилить методическое и организационное обеспечение деятельности федеральных УМО и советов по производственным квалификациям. У нас сегодня даже среди членов федеральных УМО не хватает качественных методистов по актуализации ФГОС и примерных программ. От этого страдает качество стандартов. Ряд ФГОСов по 3–4 раза проходят согласование с СПК и советам по ФГОСам. Чтобы вы знали — после экспертизы $\frac{2}{3}$ представленных проектов ФГОСов направляются на доработку. Это просто свидетельство того, что у нас слишком бедные советы, и нам надо и делать программу подготовки экспертов советов по профквалификациям, и создать методические центры по актуализации ФГОС и примерных программ. Соответственно, мне кажется, нам надо просить Минобрнауки создать такие методические центры, — два или три, как минимум по одному на уровень, или, может быть, в каком-нибудь другом соотношении, — чтобы они на постоянной основе занимались информационной, методической поддержкой и их специалисты включались бы в каждом ФУМО и в каждом СПК в разработку соответствующих документов. То есть нам надо хотя бы такие вынесенные компетенции сформировать и иметь порядка 30 таких экспертов подготовленных. Согласны, коллеги, чтобы попросить это? Не согласны? Тогда в чём вы не согласны?

02:14:11 Е. Б. БЕЛОВ Материалов раздаточных нет, какие-то хотя бы резолюции посмотреть.

02:14:14 Я. И. КУЗЬМИНОВ А чего вы не видели?

02:14:21 Е. Б. БЕЛОВ Если на словах, то так дублируются всё новые центры между министерством и ФУМО, когда и с ФУМО-то много ещё вопросов... Опять какая-то дополнительная надстройка... На слух так не готов я так сразу принять эту дополнительную надстройку в управлении ФУМО. Министерство нами управляет, потом ещё какая-то дополнительная надстройка, которая будет управлять. Новый игрок в учебно-методическом обеспечении, вот о чём я говорю.

02:14:48 Я. И. КУЗЬМИНОВ Знаете, это не предлагается. Не предлагается никакого дополнительного согласующего элемента. Предлагается (ещё раз): создать методические центры по актуализации ФГОС и примерных программ, которые бы предоставляли услуги тем ФУМО, которые эти услуги запросят для разработки документов.

ВОЗМУЩЁННЫЙ ШУМ В ЗАЛЕ

02:15:24 А. Б. СОБОЛЕВ Коллеги, я, может быть, несколько дополню Ярослава Ивановича в этой части. Мы на рабочей группе Национального совета этот вопрос обсуждали дважды, он записан в протоколе решения рабочей группы Национального совета. Речь идёт о том, что если мы смогли (заставить)¹¹ высшее образование в течение двух лет выполнить гигантскую работу, которая раньше занимала 10 лет, по актуализации образовательных стандартов, и сделать это, я бы сказал, достаточно эффективно и практически (безвредно).¹²

ЗАЛ ВЗРЫВАЕТСЯ САРКАСТИЧЕСКИМ СМЕХОМ.

¹¹ Слово в записи звучит неразборчиво.

¹² Слово в записи звучит неразборчиво.

Почти все, — и очень важный момент, дорогие коллеги, — очень многие УМО обращались за финансированием, за возможностями, которые позволяет УМО на разных принципах вести эту работу. Сейчас, как мы все вместе с вами обсудили, и это решение, фактически, является следствием подхода к актуализации стандартов с учётом требований профессиональных и новых указов Президента, а задача повышается примерно в 10–20 раз. Речь идёт о примерных образовательных программах, содержание которых — это тренажёры, подходы к демонстрационным экзаменам, новые темы-модули, которые сейчас появляются и разработаны в примерных программах, причём очень эффективно. Это не бумаги. В этом смысле это разработанный инструментарий в педагогике и в инженерии, который на практике сейчас уходит в действие. Это показательный пример работы УМО, и это требует какого-то вида и нахождения механизмов обеспечения ресурсами методработников. Предложение, соответственно, такое для Минобрнауки совместно с Национальным советом: чтобы мы придумали финансовые схемы поддержки этой работы. Будут это выделенные методические центры, которые будут обеспечивать методическую работу, либо это будут ассоциации УМО, либо ещё какая-нибудь структура — но нам явно надо искать какие-то механизмы обеспечения ресурсами именно содержательной части и наполнения этой работы.

ШКВАЛ НЕРАЗБОРЧИВЫХ РАЗДРАЖЁННЫХ РЕПЛИК ИЗ ЗАЛА.

02:17:36 Я. И. КУЗЬМИНОВ Так, коллеги. Давайте я ещё раз скажу, на основе чего рабочая группа в своё время это предложила, — кстати, единогласно все члены рабочей группы это предложили. У нас среднее количество заворотов по любому документу — два, два с половиной. То есть федеральные УМО и подавляющая часть СПК не имеют нормальных методистов по подготовке этих документов. Мы можем просить Минобрнауки, и я неоднократно с министрами об этом разговаривал, и с Ливановым, и с Васильевой: выделить бюджет на поддержку федеральных УМО, который позволит им привлекать на постоянной основе на небольшой круг работ сильных экспертов. Пока этот вопрос не решён. Аналогичная ситуация примерно по половине советов по производственным квалификациям: у нас есть очень эффективные и методически сильные советы по производственным квалификациям, они перед вами выступали. У нас есть очень слабые СПК, которые, хотя они и представляют участников рынка, не могут умудриться собрать денег и профинансировать людей, которые могут сделать документ. Из раза в раз получаются совершенно безумные проекты стандартов, которые мы можем просто сразу завернуть. То же самое делает Минобрнауки. Поэтому мы ставим просто вопрос о ресурсном обеспечении этого дела — или в форме выделения финансирования централизованного этим структурам (оно небольшое требуется, но сейчас оно не выделено), или, если руководство наше на это не пойдёт, хотя бы о создании методических центров, которые будут эти услуги предоставлять всем ФУМО и советам по производственным квалификациям, в той степени, в которой им это надо. *(смех в зале)*. Я не понимаю, что тут смешного. Хотите переписывать в очередной раз? Ну, переписывайте. Давайте не будем это включать.

02:20:15 С. В. ЧЕКАЛОВА Можно сказать? С точки зрения работодателя всё, что касается какого-то единого подхода, всё, что касается усиления методологии, — то есть если будет какой-то методологический центр, который будет взаимодействовать с министерством. Вы говорили очень интересно о повышении digital-грамотности. То есть современные инструменты, наши программы должны становиться более современными. Если будет центр,

который будет делать и дистанционное обучение, и различные новые формы — конечно, это будет очень прогрессивная и прекрасная инициатива.

02:20:53 Я. И. КУЗЬМИНОВ Коллеги, кто хотел бы высказаться конструктивно — просьба, передайте микрофон, пожалуйста. Но позицию тех коллег, кто высказывался — я пока не понял. Против чего вы выступаете?

02:21:10 ДАМА ИЗ АУДИТОРИИ Ярослав Иванович, у меня вопрос. Планируется ли и проводится ли работа по созданию совета по профессиональным квалификациям в области образования и науки?

02:21:21 А. Б. СОБОЛЕВ Коллеги, это хороший вопрос. Мы обращались к Национальному совету, чтобы Национальный совет принял решение о закреплении отдельных СПК за образовательным направлением. Пока из этой ситуации мы выходим следующим образом: Российская академия образования играет роль такого совета по профквалификациям. В дальнейшем, конечно, об этом надо думать.

02:21:43 Я. И. КУЗЬМИНОВ Понимаете, коллеги, в бюджетных отраслях сложилась такого рода вещь, что есть министерство, которое отвечает [за образование], и оно, как правило, не сильно поддерживает создание какого-то ещё параллельного совета по производственным квалификациям на базе участников рынка. Оно говорит, что участники рынка бюджетные, мы ими управляем — это же практически всех касается, кроме медиков, наверное, медики не очень боятся профессиональных сообществ. Пока общее место такое: в бюджетной сфере министерство не очень хочет выпускать из своих рук такие полномочия. Если есть представление, что это неэффективная работы (я не считаю, что это самая эффективная форма работы) — давайте, коллеги, сформулируйте предложение соответствующее, и мы будем тогда его рассматривать. И на рабочей группе рассмотрим, и на Нацсовете по профквалификациям, и будем выходить с соответствующими предложениями. Это не только Минобрнауки касается. Пожалуйста.

02:22:59 Е. Б. БЕЛОВ Ярослав Иванович, вы сказали, что с методической точки зрения некоторые профессиональные стандарты ещё не очень качественно сделаны, так я понял? Поэтому предлагаю вашу формулировку об изменениях в закон об образовании немножко изменить: написать, что ФГОСы и примерные программы разрабатываются с учётом профессиональных стандартов, а вы написали, что примерные программы — *на основе* профессиональных стандартов. Здесь могут быть противоречия. Учитывая, что примерные программы будут, в значительной степени, носить нормативный характер, если мы напишем «на основе профессиональных стандартов», то наша [ФУМО] роль тогда какой останется? Иногда профессиональные стандарты нас не совсем удовлетворяют...

02:23:43 Я. И. КУЗЬМИНОВ Я думаю, что вы совершенно правы в отношении программ высшего профессионального образования, там и примерная программа — это довольно широкий спектр профстандартов. Что касается среднего профессионального образования — сейчас речь идёт о том, чтобы, всё-таки, более жёстко его привязать именно к профстандартам. Поэтому я бы принял ваше предложение в отношении программ высшего профобразования. Слушайте, мы сколько раз говорили... Вот математики — какие у них профстандарты? Какой профстандарт мы туда будем закладывать? Есть примерная образовательная программа. «На основе или с учётом» — можно так написать, потому что для

ряда отраслей, инженерных, в первую очередь, нужно на основе, потому что отрасль на этом настаивает. Пожалуйста, ещё.

02:24:42 ПРЕДСТАВИТЕЛЬ АУДИТОРИИ Вы совершенно правильно заметили по поводу центров, что речь идёт, действительно, о возможности финансирования — давайте так и пропишем: рассмотреть возможность, — мы об этом говорим не один год, — финансирования ФУМО, потому что его нет никакого вообще.

БУРНЫЕ АПЛОДИСМЕНТЫ

02:25:01 Я. И. КУЗЬМИНОВ Давайте пропишем, я не против. На моей памяти уже четыре раза ставили этот вопрос. Давайте в пятый поставим. Нет больше предложений?

02:25:23 А. Б. СОБОЛЕВ Надо предложение, может быть, просто расширить? Просто, коллеги, поработать над формулировкой, может быть, включить финансирование УМО при создании методических центров.

ВОЗМУЩЁННЫЙ ШУМ В ЗАЛЕ

02:25:42 Я. И. КУЗЬМИНОВ Коллеги, мне кажется, что у нас с вами не парламент, поэтому имеет смысл формулировать и ставить те вопросы, с которыми большинство участников согласны. Давайте поставим более общий вопрос, что необходимо усилить методическое и организационное обеспечение деятельности федеральных УМО. Это требование и к министерству образования и науки, и к ВУЗам, и к колледжам — участникам ФУМО. Наверное, у нас с вами тоже есть свои ресурсы, которые мы должны в ФУМО направлять. Потому что министерство указывает каждый раз на то, что если ВУЗы создали ФУМО, то они могут в него вносить какие-то средства.

02:26:50 Е. Б. БЕЛОВ Мы опять как-то решаем подспудно и идём от конца. Причина заложена была тогда, когда была реформа УМО, когда разрабатывались типовые положения и были уничтожены некоторые базовые принципы деятельности ФУМО, по которым они работали более 30 лет. На последнем совещании, — было такое у нас неофициальное собрание, «30 лет УМО», к сожалению, из Минобрнауки там никого не было, были три замминистра бывших, все руководители департаментов... — все три бывших (а бывших не бывает) заместителя министра образования одновременно говорили, что необходимо изменить типовое положение. Разобраться и с базовой организацией, и с членством в УМО, и с финансированием, и с другими функциями... Усилить права УМО — особенно отраслевых. Тогда эта система, думаю, заработает по тем критериям качества, о которых вы говорите. То есть вернуться сначала к истокам, к рождению, пересмотреть, посмотреть, что у нас за эти 5 лет получилось, где мы буксуем и изменить основу. А после этого уже рассмотреть создание каких-либо дополнительных центров. Раньше у нас было 60 УМО, работал научный центр, где были все учёные, и вот эта связка науки и образования давала хорошие результаты. Сейчас, я ещё раз обращаю внимание, появляется очень много новых игроков. Национальный совет — хорошо, но идёт независимая оценка качества, WorldSkills на мероприятиях пишет, что включить [их практики] в экзамены, в СПО и так далее. Вот эти новые партнёры все затрудняют деятельность УМО. Спасибо.

02:28:51 Я. И. КУЗЬМИНОВ Понятно. Коллеги, частично соглашусь, частично не соглашусь. С чем я согласен? Действительно, я с коллегой согласен в том, что у нас проблемы в деятельности ФУМО, — и ресурсные, в том числе, и кадровые, — начались, когда прошлый

министр, Дмитрий Викторович Ливанов, принял историческое решение: с целью борьбы с монополизмом организаций-лидеров ликвидировать базовые организации ФУМО и, тем самым, ФУМО оказались подвешены в воздухе. У них нет ни одной базовой организации, которая взяла бы на себя обеспечение их деятельности. Но я могу сказать, как мы с Мишей Эскиндаровым и с другими коллегами-экономистами, решили это проигнорировать. Всё равно мы, как всегда, складываемся своими ресурсами. Но экономические ВУЗы, наверное, могут себе это позволить. В других секторах, как только мы убрали базовую организацию, — подчёркиваю, — оно висит в воздухе. Если ты повесил это в воздухе — возьми на бюджет министерства. Он этого не сделал. В этом плане мне кажется, что есть совершенно рациональный момент в вашем выступлении, я его поддержу. Давайте сформулируем предложение: или обеспечить бюджетирование ФУМО из федерального бюджета, или, как минимум, вернуться к принципу базовых организаций. Сейчас ведь нет нормативной базы, чтобы мы официально сдавали туда деньги, потому что оно действительно висит в воздухе. Поэтому министерство достаточно настойчиво выступает с идеей методических центров, которая вам не нравится. Я не вижу в ней ничего плохого, но, конечно, эта идея хуже, чем последовательное решение проблемы ресурсного обеспечения УМО. Давайте с такого рода предложением я выступлю на Национальном совете и, думаю, что Нацсовет, скорее всего, поддержит это дело. Пожалуйста, Алла.

02:31:17 А. А. ВУЧКОВИЧ Ярослав Иванович, а всё-таки можно спросить аудиторию по поводу нашего предложения об учёте результатов профессионально-общественной аккредитации при госаккредитации.

02:31:32 Я. И. КУЗЬМИНОВ Конечно. Мы его сейчас тоже включим, просто я не дошёл до него. Мы обсуждали предложение, — я специально много времени оставил на вопросы, которые людей волнуют, начиная с выступления Александра Борисовича, потому что там действительно есть, как вы понимаете, интрига и вы её слышите. Вот сейчас она открылась...

Последнее предложение из первого блока, о том, что Минтруд необходимо запустить механизм исключения некачественных профстандартов из реестра и закрепить 96 профстандартов, которые сейчас находятся в ведении НИИ труда Минтруда России, не имеющего никаких ресурсов для того, чтобы это содержательно обеспечивать, за содержательными владельцами. Согласны? Мне кажется, что этот вопрос, висящий практически год, не решается. Причём НИИ труда радостно поддержит изъятие у него этих стандартов, потому что у него нет денег на соответствующих специалистов.

Нет больше по общеструктурным вещам предложений?

02:33:06 А. Б. СОБОЛЕВ Мне кажется, дискуссия, которая разгорелась, тоже заслуживает того, чтобы вынести её на пленарную сессию, а именно — отложить разработку и введение в действие профстандарта работника образовательной организации в части высшего образования. Я не зря говорил, что мы расщепили эту деятельность: в части среднего и общего образования работа продолжается, а если всё-таки поддержать предложение Виктора Антоновича и отложить разработку этого профстандарта?

02:33:31 Я. И. КУЗЬМИНОВ Нет возражений, коллеги? Потому что это будет явно бессмысленным делом. А по школе и по дошкольным учреждениям — пусть разрабатывают. Мне кажется, что это полезно. Так, пожалуйста.

02:33:48 Е. Б. БЕЛОВ Ярослав Иванович, есть ещё такое предложение: установить периодичность пересмотра стандартов и примерных программ в соответствии с профессиональными стандартами не чаще, чем один раз в год, иначе это будет постоянная... работа. Стандарты всё время появляются и появляются, и нужно всё время обращаться, вносить изменения и так далее. Хотя бы раз в год. Это первое предложение. А второе предложение — реестр профессиональных стандартов, который сделан Минтруда, очень неудобен, там более 1000 стандартов, и они не систематизированы по уровню образования и по ОКСО. Нужно доработать эту программу таким образом, чтобы при выборе ОКСО и уровня образования появлялись все эти стандарты. Иначе нужно каждый раз все эти стандарты просматривать и искать, где там твоя есть доля.

02:34:40 А. Б. СОБОЛЕВ Хорошее предложение. Этот вопрос, коллеги, мы решим, в рамках этого реестра программ. Мы всё равно будем делать реестры образовательных стандартов, и мы можем сделать их в удобной форме для того, чтобы было проще.

02:34:50 Я. И. КУЗЬМИНОВ Александр Иванович Жидков, встаньте, пожалуйста, покажитесь. Вот к Александру подойдите, пожалуйста, он запишет с ваших слов или вы ему передадите формулировки. *(РЕПЛИКА: Но мы ему передавали их уже!)* Хорошо, значит он нам пока их не дал... Вот кто, оказывается, слабое звено... Так. Закончили с этим делом, можем переходить к предложениям отраслевых СПК? Нет? Пожалуйста.

02:35:30 ПРЕДСТАВИТЕЛЬ АУДИТОРИИ Ярослав Иванович, в поддержку вашего предложения о системном подходе к усилению роли УМО хочу сказать, что 2 ноября было расширенное заседание президиума координационного совета инженерного дела. Оно было по инициативе заместителя секретаря Совета безопасности Российской Федерации Михаила Михайловича Попова, и там как раз со стороны Совета безопасности звучало ровно то, о чём вы говорите.

02:36:03 Я. И. КУЗЬМИНОВ Сошлёмся на Совет безопасности.... Да, пожалуйста!

02:36:12 ПРЕДСТАВИТЕЛЬ 26 ГРУППЫ ФУМО Ярослав Иванович, можно ещё предложение? Я хотела задать вопрос Алексею Николаевичу Левченко, но вопрос не состоялся и я хочу внести предложение. Он очень хорошо говорил о гибкости во ФГОСах СПО. В рамках этого направления — предложение по итоговой аттестации внести определённую гибкость: «итоговая аттестация может проводиться в виде ВКР и, — в скобках ИЛИ — экзамена. К нам обращается большое количество образовательных организаций, в которых ВКР — это, скажем так, элемент неинформативный. Для них самое важное — это демонстрационный экзамен. Дать вот эту гибкость во ФГОСе. Мы писали очень много писем. К сожалению получили ответ, что будет ВКР ПЛЮС демонстрационный экзамен. Обращение к министерству образования: всё-таки рассмотреть этот вопрос и вставить «И (ИЛИ)» там, где стоит ВКР и демонстрационный экзамен.

02:37:34 Я. И. КУЗЬМИНОВ Я поддерживаю это. Не далее как вчера мы с Уразовым и с Песковым проводили встречу с WorldSkills, которые, собственно, и разработали демонстрационный экзамен. Как раз согласились на том, что нам нужен переходный период. Мы только начинаем работу по демонстрационным экзаменам, и даже если они нам очень нравятся, ставить задачу одномоментного, одношагового перехода на них — это просто профанировать работу. То, что вы предлагаете — надо доработать министерству формулировки, но мне кажется, что это правильно. Надо дать свободу выбора

демонстрационного экзамена и *замещения* демонстрационным экзаменом ВКР в тех случаях, когда работодатель, образовательное учреждение и министерство на это дело согласны. Есть целые сектора, где на это с удовольствием пойдут, и постепенно будем расширять эту зону, потому что такое двойное испытание, честно говоря, ни к чему.

02:38:50 ПРЕДСТАВИТЕЛЬ АУДИТОРИИ Вопрос к Александру Борисовичу. Как известно, и к нашей радости, выпускники классических университетов получили возможность трудоустройства в школе. Но вопрос о содержательном наполнении и объёме педагогического модуля в рамках образовательных программ остался открытым. У меня к вам вопрос: намерено ли министерство каким-то образом регламентировать хотя бы минимальные требования к этому педагогическому модулю, создать какие-то методические рекомендации, или каждый ВУЗ будет это делать на своё усмотрение — кто-то на 3 зачётные единицы, кто-то на 10 зачётных единиц, кто-то на 15 зачётных единиц.

02:39:28 А. Б. СОБОЛЕВ Коллеги, это не ко мне вопрос. Департамент высшего образования этим не занимается, этим занимается департамент общего образования, постольку поскольку он формирует требования к профессиональной классификации¹³ и, собственно, самой деятельности. Насколько я понимаю, там коллеги над этим работают, но если посмотреть на вопрос глубже, то речь идёт, в том числе, и об особенностях действия профстандарта педагогического работника. Мы сейчас обсуждаем с Минтрудом вопрос о том, чтобы либо его чуть-чуть изменить, либо приостановить введение в действие этого профстандарта, потому что он не очень правильно трактуется образовательными организациями на местах. Это достаточно серьёзная проблема. Поэтому, коллеги, ваше предложение мы передадим коллегам из департамента общего образования, чтобы они это более чётко нормировали. А по второй части — это более серьёзный вопрос, который, я думаю, надо где-то широко обсуждать.

02:40:33 Я. И. КУЗЬМИНОВ Давайте там, где мы пока к чёткому решению не пришли, просто включим это в план работы рабочей группы Нацсовета по соотношению профессиональных и образовательных стандартов. Обычно решения этой рабочей группы одобряются Нацсоветом.

Коллеги, я ещё раз прошу Жидкову передать предложение ваше, и последнее тоже — вы записали его? Мне кажется, что оно рабочее и разумное. Теперь, давайте перейдём к предложениям от отраслевых СПК. Алла, пожалуйста озвучьте то, что вы считаете необходимым включить в наши рекомендации...

02:41:45 А. А. ВУЧКОВИЧ Мы предлагали НСПК рассмотреть возможность внесения изменений в методику соотнесения ФГОСов и профессиональных стандартов, и предусмотреть ответственность ФУМО за определение соответствия ФГОСов и профессиональных стандартов на основе сопоставления кодов направлений подготовки и кодов ОКСО, то есть в том случае, если они присутствуют в профессиональном стандарте, то дать такое право ФУМО — и нет проблем с СПК. То есть упростить этот путь.

Потом (это уже прозвучало) — создать систему подготовки экспертов, участвующих в экспертизе ФГОС. И ещё, я хотела бы, из того, что я говорила, это о профессионально-общественной аккредитации: внести изменения в статью 96 закона «Об

¹³ Неразборчиво

образовании»: сведения об имеющейся у организации, осуществляющей образовательную деятельность, профессионально-общественной аккредитации, учитывать при проведении государственной аккредитации. Не рассматривать, а учитывать.

02:42:45 Я. И. КУЗЬМИНОВ Коллеги, есть возражения против того, что Алла сказала? Тогда давайте в проект включим... (*реплика из зала: «А подмены не будет?»*) Нет, подмены не будет. Учитывать — это не значит подменять. Это находится в рамках той формулировки закона, которая сейчас обсуждается. Так, пожалуйста, Светлана, у вас есть предложения, на включении которых вы хотите настаивать?

02:43:23 С. В. ЧЕКАЛОВА Рекомендовать профессиональным ассоциациям и сообществам организовать регулярное взаимодействие с профильными учебно-методическими объединениями по созданию федеральных государственных образовательных стандартов. Далее наладить механизм получения и учёта регулярной обратной связи от профильных работодателей о применимости программ к нуждам отрасли, и о качестве подготовки специалистов. И какая в этом может быть помощь со стороны председателя совета?

02:43:59 Я. И. КУЗЬМИНОВ Мне кажется, что у нас рабочая группа есть, куда вы все входите. Зачем мы будем ещё один механизм помимо рабочей группы создавать, верно? Тот механизм есть, он вполне институционализирован, все вы туда входите... Так... Пожалуйста.

02:44:25 Е. Б. БЕЛОВ Александр Борисович, сейчас появляются новые специальности и на рабочие группы выносятся ФГОСы. Во ФГОСах ничего нет, чтобы определить различия с другими специальностями. Может быть, когда открывается новая специальность, представлять ФГОС и примерную программу? Тогда можно посмотреть отличия от других специальностей. Хотя бы одно.

02:44:49 А. Б. СОБОЛЕВ Коллеги, ровно в этом же заключается процедура. Для того, чтобы ввести новую специальность, надо представить собственно сам стандарт. Мы отправляем его в УМО, УМО его анализирует на внедрение ядра профессионального содержания — в общем, чем профессиональное ядро отличается от других. *Неразборчивая протестная реплика из зала.* Смотрите, коллеги. Не знаю, многие, кто-то здесь в зале в курсе, что за последнее время я не помню практически ни одного случая, когда мы поддерживали бы введение нового ФГОС. Исключения, пожалуй — востоковедение и африканистика по прямому поручению президента РФ. Почему? Новые стандарты и сам подход настолько вариативны, что очень сложно убедить, что вводится новая специальность. То же самое касается, кстати, права на собственные образовательные стандарты. За последнее время у нас было порядка 6 обращений ведущих университетов разных ведущих университетов, — я даже не буду говорить, каких, отраслевых, в основном, — на предоставление права введения собственных стандартов. Мы не можем найти и коллеги нам не могут представить обоснований, почему этого нельзя сделать в рамках тех стандартов, которые сейчас разработаны УМО. В этом смысле это вы же, как эксперты, говорите о том, что это нецелесообразно, и у нас почти нет позитивных решений. Не почти нет, а вообще нет за последнее время.

02:46:14 ПРЕДСТАВИТЕЛЬ АУДИТОРИИ Я бы хотела вернуться к первому пункту. Дело в том, что у нас по ФУМО практически нет профессиональных стандартов. Там мы написали: разработка профессиональной составляющей с учётом профессиональных

стандартов. Не рационально ли добавить туда: «И/ИЛИ с утверждением работодателем». Потому что если нет профессионального стандарта, то что делать?

02:46:42 А. Б. СОБОЛЕВ Формулировка такая есть в законе: ПРИ НАЛИЧИИ.

02:46:50 Я. И. КУЗЬМИНОВ Коллеги, и так понятно, что никто не будет исходить из отсутствующих профессиональных стандартов. Любой, находящийся в здравом уме руководитель образовательной организации, в общем, взаимодействует с работодателями.

Спасибо большое, мне кажется, что мы очень плодотворно и конструктивно поработали. Спасибо.

02:47:13 КОНЕЦ СОДЕРЖАТЕЛЬНОЙ ЧАСТИ ЗАПИСИ

02:47:16 ТЕХНИЧЕСКИЙ КОНЕЦ ЗАПИСИ