



Национальное агентство развития квалификаций

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Пресс – служба: pr@nark.ru; тел: +7 (495) 966-16-86 доб. 1007, 1031 3 декабря 2020 года

Новые реалии рынка труда требуют новых подходов в образовании

Система образования должна быть готова к цифровым вызовам. Нужно ускорять прохождение сигнала от рынка труда в образовательные программы. Необходимо включать работодателей во взаимодействие с образовательными учреждениями. Независимая оценка квалификации будущих специалистов повысит качество их подготовки. Об этом говорили участники сессии «Образование для новой реальности» в рамках VI Всероссийского Форума «Национальная система квалификаций России. Рынок труда – новая реальность».

1 декабря 2020 года стартовал VI Всероссийский Форум «Национальная система квалификаций России. Рынок труда – новая реальность». Это знаковое событие проходит уже в шестой раз, в этом году – в онлайн-формате. Участники сессии «Образование для новой реальности», прошедшей в первый день форума, обсудили вопросы качества образования и подготовки кадров, оперативного реагирования системы образования на запросы работодателей, внедрения инструментов подтверждения квалификации на разных этапах освоения образовательных программ, а также важность обновления образовательных стандартов в соответствии с современными требованиями к квалификациям.

Как отметила **Любовь Духанина**, заместитель председателя комитета Госдумы Российской Федерации по образованию и науке, председатель СПК в области образования, председатель Российского общества «Знание», сегодня «национальная система квалификаций является драйвером развития системы образования». «2020 год оказался сложным для страны, государства, людей, система образования должна была работать в особых условиях, - заметила Любовь Духанина. – Педагогам пришлось переложить в электронную среду педагогические технологии, которые они имели в своем арсенале и которыми они пользовались в своей профессиональной деятельности». Год стал особенным и для Совета по профессиональным квалификациям. «Главная миссия Совета - стать органом, консолидирующим усилия работодателей, регуляторов, профсоюзных и общественных организаций, чтобы решать вопросы развития системы квалификаций в образовании», - подчеркнула Любовь Духанина. Среди функций Совета - мониторинг рынка труда, разработка профессиональных стандартов и квалификационных требований, организация независимой оценки квалификаций, проведение экспертизы ФГОС профессионального образования, организация профессионально-общественной аккредитации.

Декан факультета экономики и управления РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина **Александр Славинский** заметил, что в этом году «система как общего, так и

профессионального образования в одночасье оказалась в онлайн-режиме и, по мнению некоторых экспертов, возврата к прошлому уже не будет».

Анатолий Александров, руководитель рабочей группы по цифровой экономике Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, ректор Московского государственного технического университета имени Н.Э. Баумана, считает, что наступило время цифровых технологий. Сегодня любая сложная машина или прибор имеет цифровые системы управления, это упрощает конструкцию, повышает характеристики и надежность. «Новая ситуация влияет на подготовку специалистов, - отметил Анатолий Александров. - В учебных программах должны гармонично сочетаться фундаментальные знания с умением эксплуатировать современную технику. Надо наполнить новым содержанием программы обучения, исключить из них то, что устарело или устареет в ближайшие годы».

Переход образования к онлайн-формату имеет свои плюсы и минусы, заметил спикер. Среди проблем, которые отметил Анатолий Александров, - сложности с доступом к качественному интернету, возросшая нагрузка на преподавателей, временные затраты на подготовку к занятиям. Студенты в условиях дистанционного обучения столкнулись с проблемой отсутствия навыков тайм-менеджмента, умения управлять своим временем. «Качественное инженерное образование в полном онлайн-формате невозможно, - также заметил Анатолий Александров. - На старших курсах студенты работают на сложных приборах, полноценный переход на онлайн-двойники слишком дорог и сложен. И невозможно заменить живое общение преподавателей и студентов, там, где есть творческая составляющая, требуется диалог. В онлайн-обучении, к сожалению, на второй план уходят soft skills». Но есть и плюсы: исчезают физические ограничения, информация передается мгновенно на большие расстояния и сохраняется, в любой момент к ней можно обратиться заново. «Для мотивированных студентов такой формат удобен. Поэтому нужно брать все лучшее, сочетать возможности классических и дистанционных подходов».

Очевидно, что образование в современных условиях не может оставаться закрытой системой. Оно должно ориентироваться на ситуацию, складывающуюся на рынке труда. Сегодня она непростая, тем важнее понимать, к чему должны быть готовы выпускники. Как рассказала **Мария Игнатова**, руководитель службы исследований HeadHunter, компании, по сравнению с ситуацией прошлых кризисов, научились управлять оптимизацией штата: «Хотя вакансии весной и провалились, но потом картинка улучшилась. Мы выбираемся из кризиса бодрее, чем в предыдущие года. Найм не остановился, компании продолжали искать людей, но сместили фокус». Каждая вторая компания перевела своих сотрудников на удаленку, сообщила Мария Игнатова, стало в три раза больше вакансий, где требуется удаленная работа. При этом самыми пострадавшими от кризиса и пандемии отраслями стали спорт, фитнес, туризм, развлечения, салоны красоты. На плаву удержались медицина, стройка. При этом соискатели, заметила эксперт, подошли зрело к ситуации: «Ожидали, что будет всплеск и хаос, думали, что соискатели бросятся обновлять резюме и искать вакансии. Но все было стабильно, соискатели заняли выжидающую позицию». При этом в мае конкуренция выросла до 8 человек на место, а в Москве - до 18 человек на одну позицию. Таких показателей не было никогда, говорит Мария Игнатова. Правда, к осени ситуация вернулась на уровень 2018-2019 годов.

Что касается регионов, то аутсайдерами оказались Москва и Санкт-Петербург, где сконцентрировано огромное количество предприятий, которые пострадали в период пандемии. А самыми стойкими стали 20 регионов, среди них – Ленинградская, Новгородская и Псковская области.

Евгения Серебрякова, министр образования Новгородской области, поделилась опытом региона: «Мы работали над тем, чтобы была связка между властью и работодателями, и старались оперативно реагировать на запросы, в том числе по сотрудникам, которые умеют работать дистанционно. В кризисной ситуации выпускники стали востребованными, потому что они обладают навыками дистанционной работы». В регионе также стимулировали трудоустройство выпускников: в первые три месяца зарплату выпускникам учебных заведений, которых приняли на работу, платил не работодатель, а регион, это привело к 98-процентному трудоустройству выпускников ссузов и вузов в области. Регион также учел новые требования рынка труда, что привело к росту студентов СПО на 25 процентов. «Мы исключили подготовку по ряду профессий, но открыли набор по 29 новым профессиям, которые соответствуют региональной кадровой потребности, - рассказала Евгения Серебрякова. - И в этом году еще добавляем профессии и специальности, связанные с «цифрой», с учетом реалий, в которых мы сейчас живем».

Еще один пример новых подходов регионов к развитию системы образования – Самарская область. АНО «Центр оценки квалификаций Самарской области», созданный в рамках Национального проекта «Образование» и регионального проекта «Учитель будущего» осенью 2020 года, при партнерстве с Самарским государственным социально-педагогическим университетом, ставит своей задачей формировать у будущих педагогов понимание новых требований к профессии. Как рассказала **Елена Казарина**, директор Центра, университет заинтересован в том, чтобы поводить сопряжение государственной итоговой аттестации и системы независимой оценки квалификации: «Студенты готовы проходить профессиональный экзамен и подтверждать свою квалификацию». Но не менее важная задача - сформировать мотивацию к последующему прохождению оценки у работающих педагогов. «Независимая оценка квалификации — это их конкурентное преимущество, - считает Елена Казарина. - Также это дополнительный инструмент для отбора квалифицированных специалистов в образовательную организацию. Результаты независимой оценки квалификации станут основой для индивидуальных планов развития, это возможность непрерывного обучения и профессионального совершенствования, возможность устранения выявленных дефицитов и дальнейшего профессионального роста».

Сложности рынка труда повышают требования к квалификации персонала, отмечает Любовь Духанина: «В этих условиях национальная система квалификаций является удобным инструментом для построения продуманной доказательной политики в сфере профессионального образования. За последние два года в среднем профессиональном образовании обновлены перечни СПО и профессионального обучения. В марте президент РФ Владимир Путин дал поручение обеспечить пересмотр перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования».

Заместитель директора департамента госполитики в сфере высшего образования Министерства науки и высшего образования Российской Федерации **Леонид Секачев** заметил, что перечни определяют структуру подготовки кадров. Действующие перечни не соответствуют новой номенклатуре квалификаций. «Для работодателей за словами

«бакалавр» и «магистр» не просматриваются понятные им наименования квалификаций, - сказал Леонид Секачев. - Работа над перечнем в системе высшего образования уже ведется. Для каждого направления подготовки – специальности - планируется определить примерный и открытый пакет квалификаций, понятный работодателям и обеспечивающий выпускникам безбарьерный выход на рынок труда». Новые нормы позволят сделать федеральные государственные образовательные стандарты более устойчивыми, но при этом программы станут более гибкими. Это позволит ускорить вывод на специалистов с новыми квалификациями.

Ольга Явкина, начальник управления государственных услуг Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, в свою очередь, напомнила, что Президентом Российской Федерации поручено реализовать пилотный проект по проведению на федеральном уровне качества оценки, в том числе в целях определения соответствия уровня их подготовки требованиям работодателей. Рособrnадзором уже проведена предварительная работа, создана межведомственная рабочая группа с представителями вузов, НАРК, СПК, в октябре 2020 года прошло первое заседание, выработана предварительная модель проекта. Апробацию решено провести на студентах третьего года обучения по программам педагогического образования и вычислительной техники. Оценочный этап проекта пройдет в 2021 году. Сейчас формируется перечень вузов, где будет реализован пилотный проект.

Как отмечает Любовь Духанина, система среднего профессионального образования долго находилась в догоняющей позиции, многие выпускники СПО сталкивались с проблемами трудоустройства, но работодатели говорили о том, что испытывают кадровый голод. Сегодня ситуация иная, многие выпускники СПО имеют предложения на рынке труда с зарплатой выше, чем у выпускников вузов. **Виктор Неумывакин**, руководитель Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения Российской Федерации, отметил, что сейчас уделяется большое внимание практической подготовке студентов. В частности, на базе колледжей с участием работодателей уже открыто более 1500 мастерских, к 2024 году их будет не менее 5 тысяч, на эту работу заложено более 20 млрд рублей. Задача – гармонизировать процесс подготовки кадров и запросы рынка труда. Для этого необходимо в ближайшее время обновить федеральные государственные образовательные стандарты, обновить процедуры аттестации студентов за счет применения независимой оценки квалификации.

Сергей Рощин, проректор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», отмечает, что проблема перехода от учебы к работе давно не имеет точечного измерения, это растянутый процесс: «Мы имеем до 50-70 процентов уже работающих студентов. Многие профессиональные компетенции формируются уже в момент обучения. И они востребованы работодателями». Сергей Рощин убежден, что нужно создать систему, которая бы фиксировала накопление таких компетенций, механизм их учета и подтверждения отдельными документами.

Система оценки квалификаций особенно важна для студентов и выпускников образовательных организаций. Они должны понимать требования к квалификации, к ним самим, чтобы выстраивать траекторию обучения, получения компетенций, которые будут востребованы сегодня, и завтра, и послезавтра. Для молодых людей подтвержденная квалификация – реальный шанс успешного трудоустройства. Система независимой оценки

квалификаций активно развивается, и ее инструменты уже используются в колледжах и вузах. **Сергей Кожухов**, заместитель председателя HR-комитета Ассоциации «Российские автомобильные дилеры», руководитель комитета по образованию Совета по профессиональным квалификациям в автомобилестроении, оценил с позиции работодателей эффективность совмещения процедур аттестации студентов и независимой оценки квалификации. Автомобильная отрасль динамично развивается, поэтому здесь предъявляют высокие требования к студентам, которые являются кадровым резервом, заметил Сергей Кожухов. За годы работы СПК выстроена работа в рамках взаимодействия с системой высшего образования. «Пример такого взаимодействия - проведение профессионального экзамена для студентов и выпускников колледжей, успешно апробированное нами в 2020 году. Развитие этого направления работы вошло в стратегию развития отраслевой системы квалификаций до 2030 года», - сообщил Сергей Кожухов.

Как рассказала **Ольга Крюкова**, заместитель председателя СПК в nanoиндустрии, генеральный директор НП «Межотраслевое объединение nanoиндустрии», этот Совет стал одним из первых внедрять опыт независимой оценки квалификации в высшее образование. «Для нашего СПК работа с системой высшего образования является крайне актуальной, - отметила Ольга Крюкова. - Работая в сфере высоких технологий, мы понимаем, что наши выпускники и студенты уже живут в новой парадигме, они всю жизнь будут наращивать свои компетенции. И будут конкурировать не дипломом, а набором компетенций и квалификаций». Как считает Ольга Крюкова, уже нет времени готовить специалистов традиционным образом. Поэтому нужно внедрять систему оценки квалификаций в высшее образование. Причем, поделилась итогами Ольга Крюкова, сами студенты отмечают положительный результат прохождения такого экзамена: можно сразу увидеть свои пробелы и понять, в каком направлении надо нарастить компетенции, чтобы выйти к работодателю полноценным специалистом.

Есть пути, которые могут повысить доступность независимой оценки квалификации и для студентов, и для других категорий соискателей. И один из них - новый проект НАРК. Как рассказала **Алла Факторович**, заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций, задача проекта - апробировать новую, оптимизированную модель централизованного проведения теоретической части профессионального экзамена. «Это не требует дорогостоящего оборудования, расходных материалов, присутствия высококвалифицированных экспертов-экзаменаторов. Цифровой ресурс, который обеспечивает проведение тестирования в онлайн-режиме, может работать везде, где есть компьютер и доступ к интернету». Заявители, сдав теоретическую часть экзамена, получают, в случае успеха, уведомление о ее прохождении и в течение года могут досдать практическую часть и получить полноценное свидетельство о квалификации. У такой модели три важных особенности, резюмировала Алла Факторович: централизованное проведение (единая платформа), расширение сети экзаменационных площадок (а значит, повышение доступности и удобства процедуры независимой оценки квалификации) и возможность поэтапного, распределенного по времени проведения теоретической и практической частей экзамена, что особенно важно в условиях пандемии. «Централизованное тестирование делает процедуру профессионального экзамена более удобной, снижает финансовую нагрузку на соискателей, позволяет привлечь большее число людей к системе независимой оценки квалификации», - считает Алла Факторович. Сейчас уже можно пройти теоретическую часть экзамена по 24 квалификациям в 14 регионах страны.

«Система образования меняется под влиянием развития национальной системы квалификаций, - резюмировала Любовь Духанина. - Актуализируются перечни профессий, специальностей, направлений подготовки, подготовлен законопроект, который обеспечит ускорение прохождения сигнала от рынка труда в систему образования. Расширяется практика применения независимой оценки квалификации при аттестации студентов. В то же время есть задачи на перспективу: нужны условия, которые позволят работодателям активнее включаться в деятельность образовательных организаций, в управление качеством обучения, сделают доступным подтверждение молодыми людьми квалификации по результатам освоения и целой программы, и ее модулей; нужна цифровая платформа, которая интегрирует информационные ресурсы сферы образования и сферы труда. Эти задачи нашли отражение в стратегии развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года».

Национальное агентство развития квалификаций (www.nark.ru) является базовой организацией Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, оператором системы независимой оценки квалификаций, обеспечивает организационно-методическую поддержку отраслевых советов по профессиональным квалификациям, содействует развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации; формирует согласованную позицию организаций, представляющих бизнес сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования; содействует становлению независимых, в том числе общественно – государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.