



ОПЫТ внедрения независимой оценки квалификации в образовательные программы высшего образования

* на примере ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет
имени М. К. Аммосова»

*Галина Сергеевна СОЛОМОНОВА,
руководитель Проектного офиса по
развитию квалификаций СВФУ*



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

Проблемы

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

Причины

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

Риски для университетов

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





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

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

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



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

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

Независимая оценка качества образования

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

Кадровая политика: редизайн кадровых стратегий

Внедрение квалификационно-ориентированной модели развития кадрового потенциала СВФУ

Развитие межотраслевого взаимодействия

СВФУ – межотраслевое Региональное представительство СПК, координатор регионального развития НСК

Кластерная модель регионального развития НСК



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

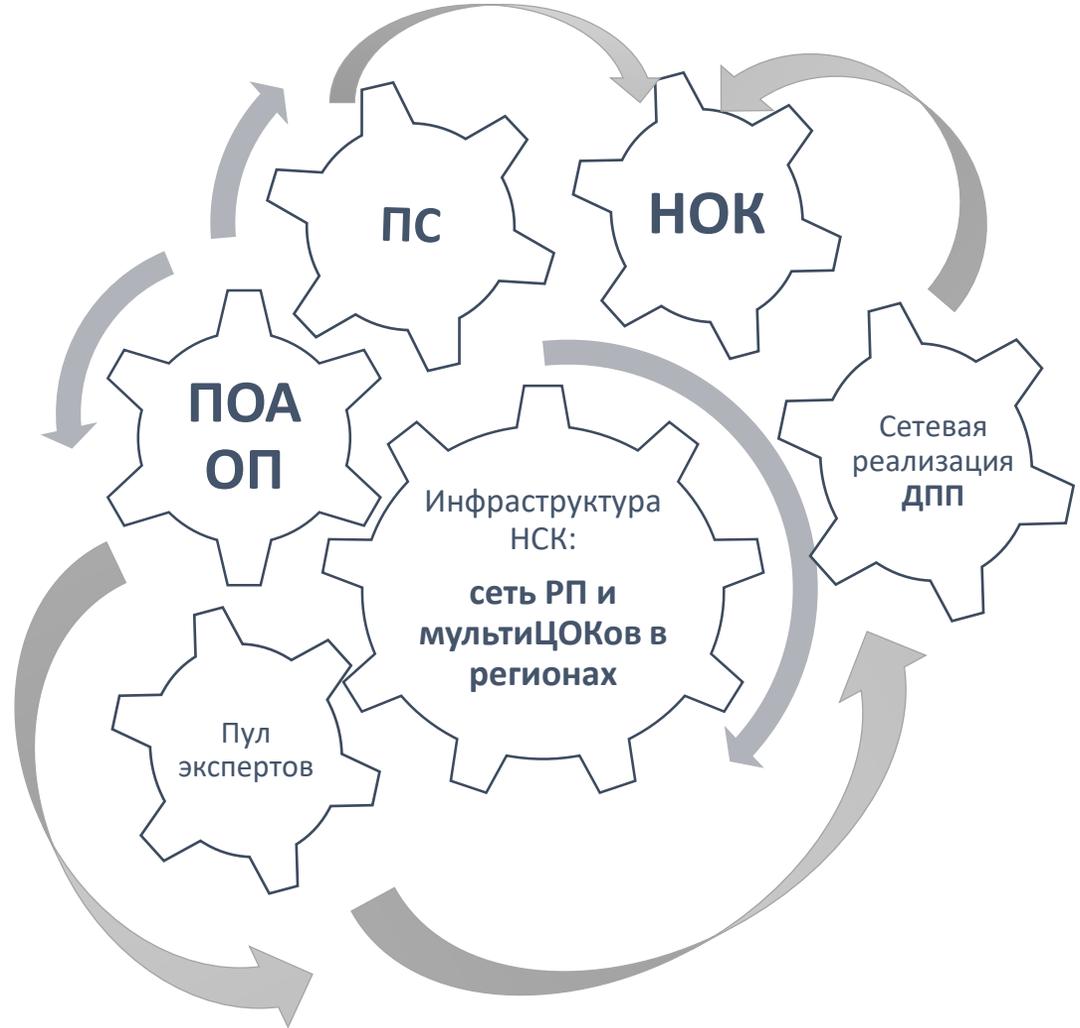
Приоритеты
региона

Задачи
РОИГВ

Приоритеты
СВФУ

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

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





Центр развития квалификаций
ПРОЕКТНЫЙ
ОФИС

Внедрение ПС.
Информационная работа.

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

Работа с предприятиями и организациями.
Методическое и методологическое сопровождение

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

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

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

Обеспечение доступности НОК и ее организация

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

Взаимодействие с университетом – кластерная модель

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

Университет – «ядро» кластера по развитию квалификаций



СОПРЯЖЕНИЕ СФЕР ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДА: КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

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

Задачи:

Экспертное и консультационное сопровождение УЧП по процедуре сопряжения ПА / ГИА – НОК
Приведение ОПОП, ДПП в соответствие требованиям ПС
Организация и проведение независимой внешней оценки образовательных результатов студентов
Организация и проведение НОК педагогов РС (Я)
Организация ПОА ОПОП и ДПП
Формирование экспертного потенциала университета

ПРИОРИТЕТ 2030:

Доминанты образовательной политики СВФУ:

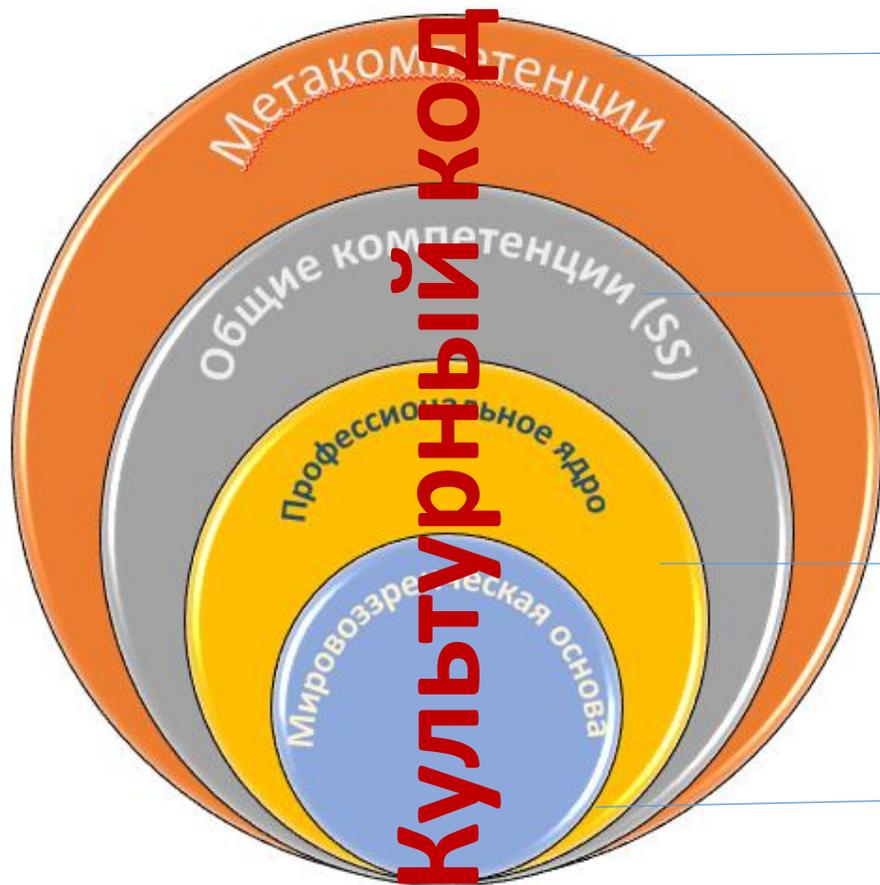
- Внедрение различных инструментов внешней оценки качества образовательных результатов обучающихся;
- Рост в 5,4 раза количества студентов, освоивших дополнительную квалификацию

РЕЗУЛЬТАТЫ

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



Структурная модель профессионала: приоритеты



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

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



НОК – для доверия работодателя к вузу

Регион (РОИГВ)

Работодатель

Университет

Стейкхолдеры формирования профессионала нового поколения для устойчивого развития экономики

Студент

«Академическая»
квалификация

Выпускник

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

Задачи:

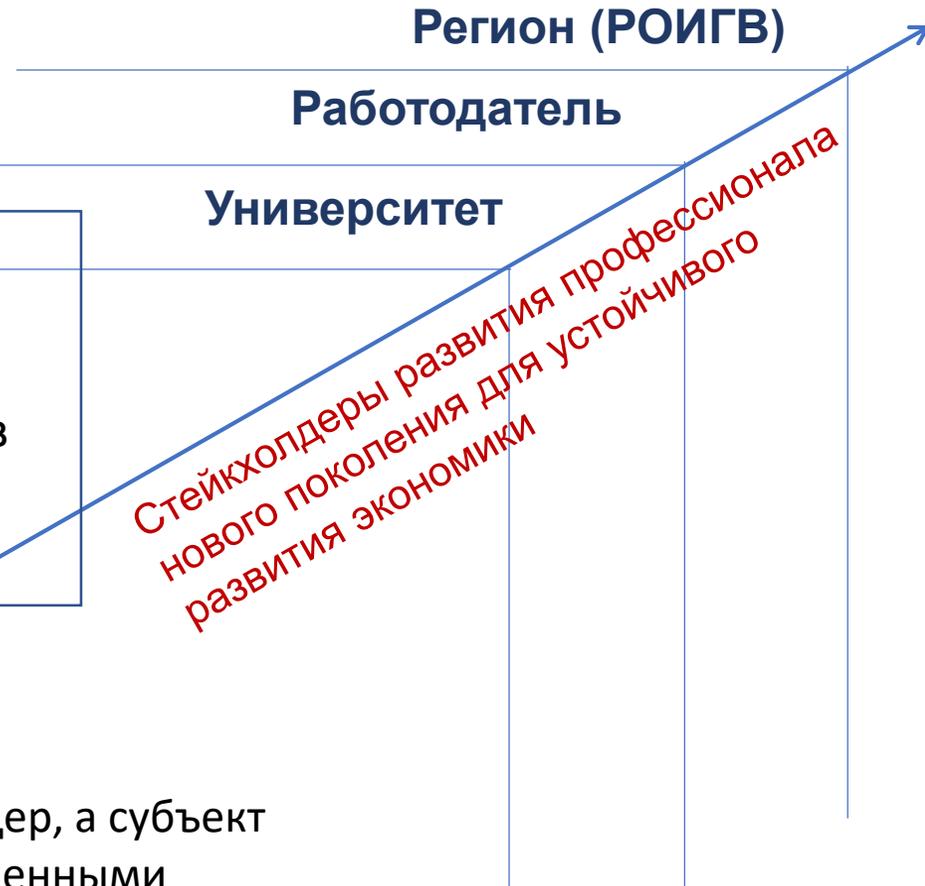
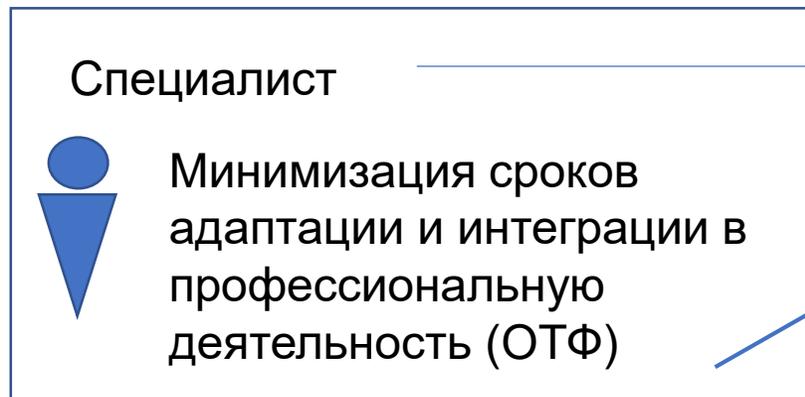
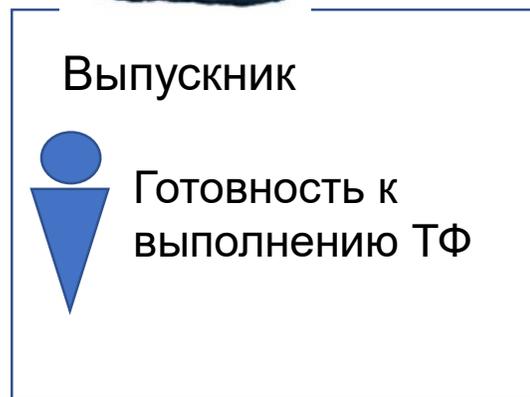
- Формирование фундаментального мировоззрения,
- Профилизация,
- Развитие метакомпетенций (HS+SS)
- Освоение «академической» квалификации (образовательные результаты ОПОП)
- Подтверждение квалификации (ПА/ГИА-НОК)
- Качественное трудоустройство и карьерное моделирование

Механизмы:

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



НОК – для доверия работодателя к вузу



Внутренняя система оценки качества образования

Синхронизация критериев



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

Внешняя независимая оценка качества образования



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

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

Количество студентов – 6. Свидетельство о квалификации – 1

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



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



Проектный офис: перспективы

ЧТО ЕСТЬ

- воля университета в участии в развитии НСК в регионе, в Пилотном проекте;
- инфраструктура НСК в университете;
- локальная нормативная база с дальнейшей актуализацией и развитием;
- пул ППС и сотрудников, обученных по программам подготовки экспертов НОК, ПОА, по разработке ОС;
- проектное управление;
- цифровая платформа – собственный продукт, РИД

К ЧЕМУ СТРЕМИТЬСЯ

- на уровне СВФУ: развитие качества человеческого ресурса; моделирование системы НОКО по стандартам качества НСК (отраслевые СПК); применение АС ППР как подготовки к НОК
- на уровне работодателей: формулировка заказа вузу
- на уровне региона: нормативное закрепление долевого участия в финансировании Пилотного проекта, конкурентного преимущества при трудоустройстве выпускников с подтвержденными квалификациями, определения для них специальных условий трудоустройства (напр., иного базового уровня заработной платы);
- стимулирование участия работодателей: 1) в образовательном процессе; 2) во внедрении инструментов НСК

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



Спасибо за внимание!

Наши контакты:

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

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

coksakha@mail.ru

