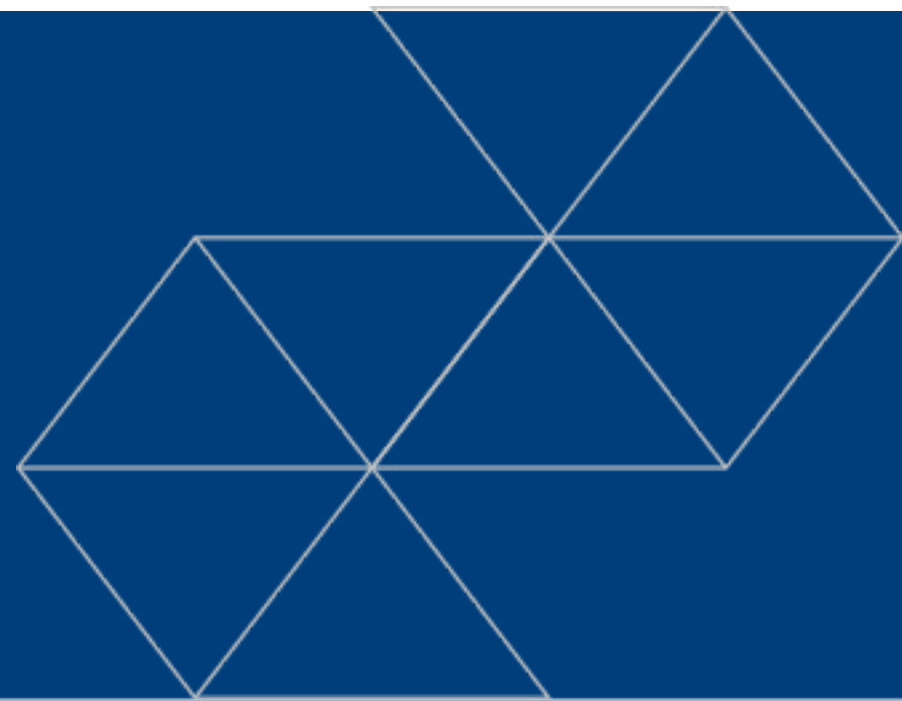




Национальное агентство
развития квалификаций

Новая модель высшего образования в контексте национальной системы квалификаций

*Алла Аркадьевна Факторович, д.п.н.,
заместитель генерального директора*





«...Необходимо, с одной стороны, удержать баланс между фундаментальностью и применимостью знаний в условиях быстроменяющихся задач на рынке труда и, с другой стороны, дать **гибкий механизм, когда бы университеты смогли бы оперативно реагировать на потребности рынка труда. В этом большие надежды мы возлагаем на Национальную систему квалификаций и квалификационные требования к должностям»**

В.Н. Фальков

6 сентября 2023 г. Совещание по вопросам перехода к новой модели высшего образования и применения университетами механизмов национальной системы квалификации.





Потенциал НСК для решения задач реформирования высшего образования



Национальное агентство
развития квалификаций

ВОПРОСЫ НОВОЙ МОДЕЛИ ВО

Как определить сроки реализации образовательной программы, сохранив баланс фундаментальности и практикоориентированности, качества подготовки и быстрого выхода на рынок труда?

Как обеспечить получение квалификации (квалификаций), востребованных на рынке труда?

Как оценить, соответствует ли качество образовательной программы запросу рынка труда?

ИНСТРУМЕНТЫ НСК

Уровни квалификаций в целях разработки ПС (Приказ Минтруда России от 12.04.2013 №148н): три дескриптора, по которым характеризуется уровень сложности, наукоемкости, ответственности и самостоятельности профессиональной деятельности

Образовательная программа = академическая квалификация + «входная» профессиональная квалификация (одна или несколько), разработанная на основе ПС (Приказы Минтруда России: от 15 ноября 2016 г. № 649н, от 11.07.2022 №410н)

Независимая оценка квалификации 238-ФЗ от 03.07.2016 г.)

Профессионально-общественная аккредитация (ст.96 273-ФЗ от 29.12.2012)

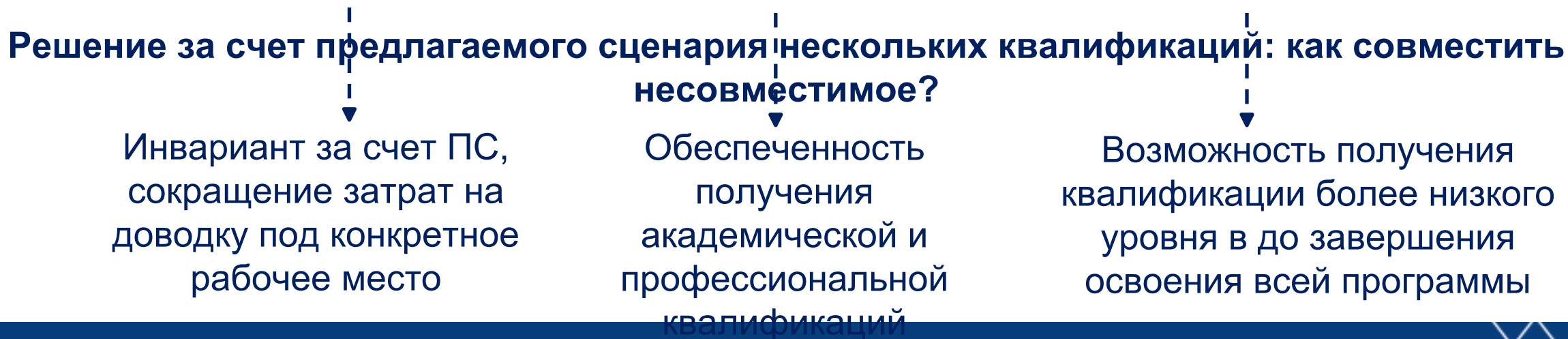




НСК как инструмент баланса при диверсификации заказа на результаты высшего образования



Национальное агентство
развития квалификаций





ПРОБЛЕМЫ

Скорость прохождения сигнала от сферы труда к системе образования

Дефицит «входных» квалификаций

Неопределенность понятия «микроквалификация»

Отсутствие четких алгоритмов разработки модульных образовательных программ, обеспечивающих получение одной или нескольких профессиональных квалификаций

Невысокий уровень мотивированности вузов в применении ПОА и НОК

СЦЕНАРИИ

Двухуровневая система профессиональных стандартов. Разработка образовательных программ не только на основе ПС, но и на основе квалификационных характеристик

Пересмотр СПК требований к образованию и практическому опыту по ряду ОТФ, формирование перечня «входных» квалификаций, соответствующих возможностям образовательных программ

Гармонизация понятийного аппарата сфер труда и образования

Включение в глоссарий понятия «микроквалификация»

Разработка матриц соответствия направлений подготовки (профилей образовательных программ) и профессиональных квалификаций)

Разработка методики формирования и реализации модульных образовательных программ-трансформеров

Разработка финансовой модели сопряженной процедуры





Двухуровневая система профессиональных стандартов



Национальное агентство
развития квалификаций

Цель - формирование **гибкой системы**, предусматривающей:

- оперативную конкретизацию квал. характеристик (КХ)
- унификацию разработки ПС и КХ
- оптимизацию количества ПС

Эффекты:

❑ **Упрощение и ускорение разработки ПС** (создание типовых модулей, универсальных описаний трудовых функций)

❑ **Выделение и описание квалификаций** на основе не только ПС, но и КХ

❑ **Обеспечение системы проф. образования актуальной, оперативной информацией о квал. требованиях**

Квалификационная характеристика (КХ)

Форма

Широта

Степень конкретизации описания деятельности

Участники, процедура разработки

*Введение в действие
Признание*

Применение

Электронная, электронный реестр КХ

Более узкая в сравнении с ПС, учитывает отраслевые особенности, специализацию

Более детальное описание по сравнению с ПС

Перечень используемых инструментов, технологий, знаний, условий и пр.

Учет актуальных требований к работникам, в том числе «мягких» навыков

СПК, работодатели, профсоюзы, ведомства, образовательные и научные организации

Упрощение и сокращение процедуры за счет устранения некоторых этапов разработки ПС как НПА

Оперативный учет изменений в деятельности и требованиях

Решение СПК; включение в электронный реестр (ВНИИ труда), размещенный на общедоступном ИТ-ресурсе

Проф. образование и обучение, сфера труда и занятости





Предложения

С 3 по 7 уровень - описание подуровня так называемых «входных» квалификаций, не требующих опыта работы (подуровень X.0)

С 6 уровня - описание подуровней квалификаций, связанных с решением управленческих задач, обучением персонала, выполнением исследований (проектов) практического и/или фундаментального характера (подуровни X.1, X.2 и т.д.).

Описание общих правил введения подуровней квалификаций с учетом нарастания сложности предметов труда, характера взаимодействия с ними, особенностей применения знаний и умений в рабочих контекстах, степени автономности, рисков, ответственности, степени овладения общими компетенциями

Эффекты

Соответствие уровней квалификаций задачам и вызовам, стоящим перед российской экономикой

Корреляция уровней квалификации и уровней образования

Матрица соответствия квалификаций и профилей образовательных программ

Понятные образовательные и карьерные траектории в условиях непрерывного образования





Типология квалификаций: возможные подходы к толкованию



Национальное агентство
развития квалификаций

*ВНИИ труда создана рабочая группа (с участием НАРК) в целях унификации и гармонизации
понятий сферы труда и образования*

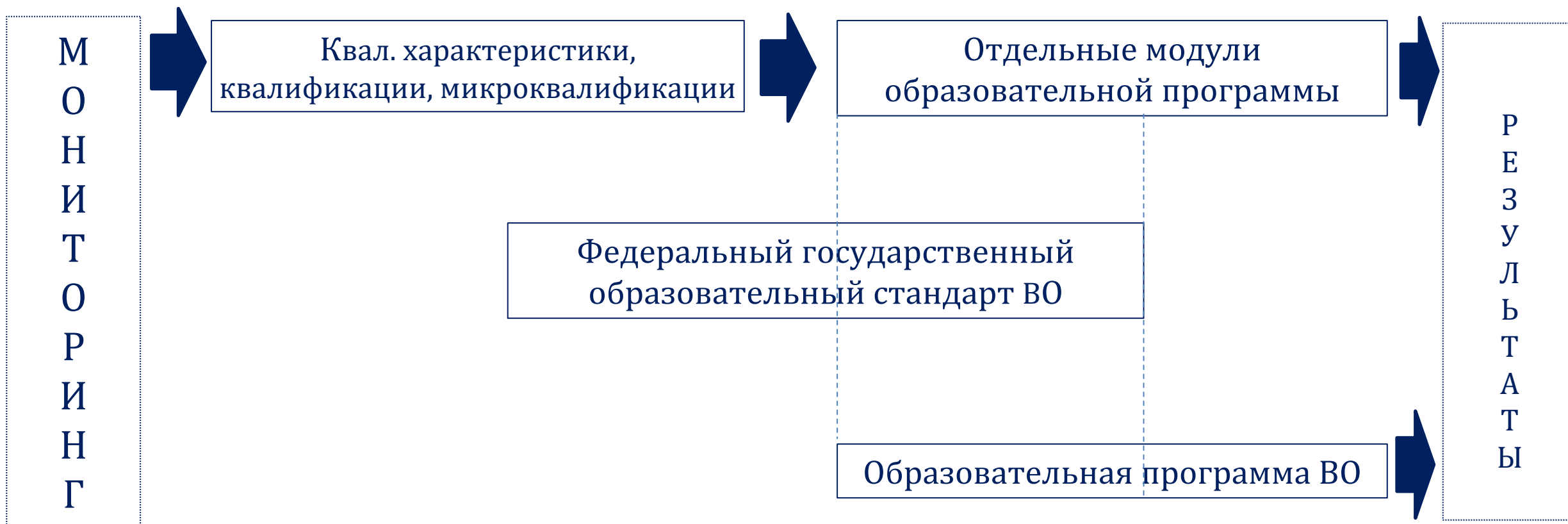




Ускорение прохождения сигнала от рынка труда к системе ВО



Национальное агентство
развития квалификаций





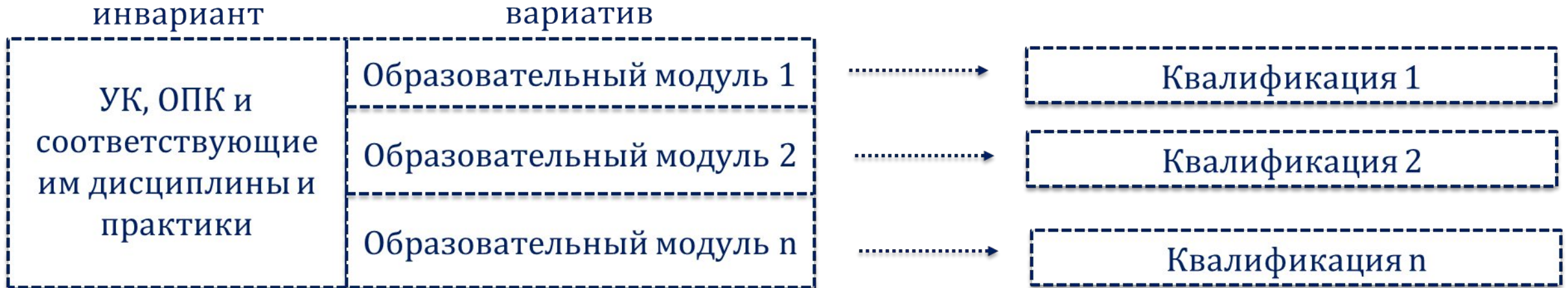
Структура образовательной программы и траектории ее освоения



Национальное агентство
развития квалификаций

Образовательная программа

Сопряженные квалификации



Траектории для студента

- ✓ Сценарий «комплексный обед» – выбор одного или двух «готовых» модулей под профессиональную квалификацию (или несколько) с выходом на процедуру ее подтверждения через независимую оценку
- ✓ Сценарий «индивидуальное меню» – набор единиц из разных модулей, персональная траектория (расширение профессионального кругозора) или ориентация на заказ конкретного работодателя





Матрица соответствия образовательных программ и квалификаций, которые могут быть получены в результате или в процессе их освоения

