

## КАК ПРЕОДОЛЕТЬ РАЗРЫВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ РЫНКА ТРУДА? ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ\*

*А. В. Серова, Е. А. Суханова, М. А. Отт*

*Национальный исследовательский Томский государственный университет  
Россия, 634050, Томск, пр. Ленина, 36*

DOI 10.15826/umpa.2024.02.020

## HOW TO OVERCOME THE GAP BETWEEN HIGHER EDUCATION AND LABOUR MARKET REQUIREMENTS? ORGANIZATIONAL MODELS FOR INTERACTION WITH EMPLOYERS

*Serova A. V., Sukhanova E. A., Ott M. A.*

*National Research Tomsk State University  
36 Lenin Ave., Tomsk, 634050, Russian Federation*

Проблема разрыва содержания и результатов образования с требованиями рынка труда является одной из базовых в повестке обновления системы. В действующей нормативно-правовой базе, регулирующей сферу образования, уже закреплены требования к участию работодателей, учету потребностей рынка труда при проектировании, реализации и оценке профессиональных образовательных программ. Но сами по себе они носят несколько дискретный характер, что позволяет подходить к организации взаимодействия образовательной организации и работодателя как к череде «точечных» актов, в итоге не оказывающих значимого воздействия на результаты, получаемые выпускником.

В новой модели высшего образования заложен системный подход к взаимодействию сферы труда и системы образования, при котором участие работодателей не ограничивается только получением от них запроса и обратной связи относительно качества подготовки специалистов (зачастую очень неоднородных по содержанию), но подразумевает регулярное и глубокое вовлечение в процессы проектирования и реализации образовательного процесса с необходимыми параметрами

и «настраиваемым» на актуальные потребности рынка труда результатом.

При этом взаимодействие отдельных университетов и организаций-работодателей может быть двух типов.

### 1. Опосредованное взаимодействие

Обмен необходимой информацией между сферой труда и системой образования происходит через создание и анализ разнообразных источников: стратегических документов отрасли, нормативно-методической базы, отражающей требования к необходимым компетенциям работников и/или к используемым технологиям трудовой деятельности (включая профессиональные стандарты / иначе оформленные квалификационные требования, профессиональные квалификации), статистику и описание вакансий и т. п., а также через использование институтов-посредников, отражающих консолидированную позицию работодателей отрасли. К таковым можно отнести советы по профессиональным квалификациям (СПК) как «держателей»

\* Предлагаем вашему вниманию журнальную версию одного из разделов доклада. В следующих номерах журнала мы представим материалы экспертной дискуссии о проблеме фундаментальности в науке и образовании. Иллюстрацией к дискуссии выступит описание экспериментальной практики пилотных университетов, которые уже сейчас решают вопрос, какое содержание и виды образовательной деятельности должны быть в фундаментальном сегменте ядра высшего образования и как они интегрируются с задачами усиления практической подготовки.



Рис. 1. Системный взгляд на взаимодействие с работодателем

Fig. 1. Systemic approach to the interaction with the employer

профессиональных стандартов и квалификаций, центры оценки квалификаций (ЦОК), косвенным образом указывающие на качество высшего образования через индивидуальную независимую

оценку квалификации выпускников, или организации, проводящие профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ в интересах работодателей.

При реализации системного подхода взаимодействие с работодателем осуществляется на разных уровнях:

- **стратегический:** определение потребности в кадрах различной квалификации, структуры и наполнения профессиональных квалификаций, анализ и прогноз востребованных профессиональных компетенций в отрасли и т. п.;
- **организационный:** взаимодействие с отдельными вузами по определению востребованных специализаций и содержания подготовки кадров, участие в проектировании и актуализации образовательных программ и т. п.;
- **операционный:** участие преподавателей-практиков в реализации различных элементов образовательной программы, присутствие представителей работодателей в аттестационных и конкурсных комиссиях, включая оценку проектной и научно-исследовательской деятельности, разные формы аттестации; со-руководство практикой и студенческими проектами и НИР, и т. п.

Взаимодействие на разных уровнях предполагает разные типы включения отдельной образовательной организации и отдельных организаций-работодателей:

- представительство в общественных координационно-управленческих органах;
- стратегические партнерства вузов и предприятий;
- договоры о сотрудничестве между организациями (сетью организаций) по отдельным аспектам взаимодействия;
- создание совместных институций или структур – базовых кафедр, инженерных школ, научно-производственных кластеров и т. п.ных и конкурсных комиссиях, включая оценку проектной и научно-исследовательской деятельности, разные формы аттестации и т. п.)

Отдельной задачей в этом случае представляется создание общественных координационно-управленческих органов, включающих представителей регуляторов от сферы труда и образования, и лидеров в каждой из сфер – предприятий и образовательных организаций, общественных структур. Такие координационные органы должны обеспечивать системность подходов в разработке и актуализации необходимой нормативно-методической базы взаимодействия (включая отраслевые рамки квалификаций), распределение зон ответственности для основных заинтересованных участников и выработку общих стратегических решений.

Эффективность опосредованного взаимодействия повышается с помощью инструментов объективации результатов анализа (чтобы убрать погрешность, связанную с личными экспертными оценками), а также с помощью инструментов автоматизации рутинных процессов, в частности, при обработке больших массивов исходных данных (сюда можно отнести различного рода информационные, аналитические и рекомендательные сервисы, работающие с использованием технологий Big Data и искусственного интеллекта, аккумулирующие и агрегирующие данные, связанные с потребностями и развитием сферы труда). Опосредованное взаимодействие также можно улучшить, расширяя доступ заинтересованных пользователей к качественным аналитическим материалам.

## 2. Прямое (непосредственное) взаимодействие

В этом случае сторона работодателей может выступать для университетов как донор (предоставляя кадровые и материальные ресурсы, необходимую информацию, в т. ч. экспертные оценки), как реципиент (получая от университетов студентов как реальную и потенциальную рабочую силу, научно-технологические разработки, необходимые для трансформации и развития отрасли компетенции и экспертизу и т. п.; частный случай позиции реципиента, имеющий большую значимость для работодателя, – заказчик), как партнер по реализации значимых для обеих сторон процессов и достижению необходимых обоим сторонам результатов.

Если оценивать эффективность такого взаимодействия, то она растет со сменой роли от донора до партнера и/или при сочетании ролей. Еще одним направлением увеличения эффективности такого рода взаимодействия является автоматизация процессов, связанных с информационным обменом между университетом и работодателями.

*В 2023/24 учебном году Национальный исследовательский Томский государственный университет (ТГУ) привлек к взаимодействию в рамках участия в пилотном проекте 85 компаний-партнеров как из государственного, так и из частного секторов экономики. В 2024/25 учебном году ожидается привлечение более 150 партнеров из числа компаний и организаций. К настоящему времени ТГУ выстроил следующие форматы взаимодействия с потенциальными работодателями выпускников: анализ запросов рынка труда, проектирование и разработка отдельных частей пилотных образовательных программ, реализация профессиональных дисциплин, совместная организация практик / предоставление базы для практик, организация стажировок, трудоустройство студентов в ходе обучения, участие в аттестации, обучение / повышение квалификации педагогических работников, управление образовательной программой. В более чем 20 программах работодатели задействованы непосредственно в проектировании и разработке отдельных частей программ, реализации профессиональных дисциплин и совместной организации практик.*

Рассмотрим более подробно различные этапы взаимодействия работодателей и системы образования в рамках предлагаемого подхода.

### 1 этап. Формирование и получение запроса на подготовку кадров

Для системы образования данный этап является ключевым в планировании и разработке образовательных программ как в отношении необходимого количества специалистов определенного уровня квалификации, готовых работать в тех или иных областях профессиональной деятельности, так и в отношении содержания их подготовки, а именно – перечня востребованных профессиональных компетенций будущих профессионалов.

С учетом того, что система высшего образования должна не только удовлетворять актуальный запрос рынка труда, но и готовить кадры с опережением – для необходимого развития и трансформации существующих производств, для новых и перспективных рынков труда, – задача получения качественного запроса от сферы труда оказывается совсем не тривиальной.

Университеты, в отличие от колледжей, редко готовят выпускников к работе на конкретном рабочем месте; спектр возможного трудоустройства для них должен быть достаточно широк. Поэтому университетам необходимо работать с разными

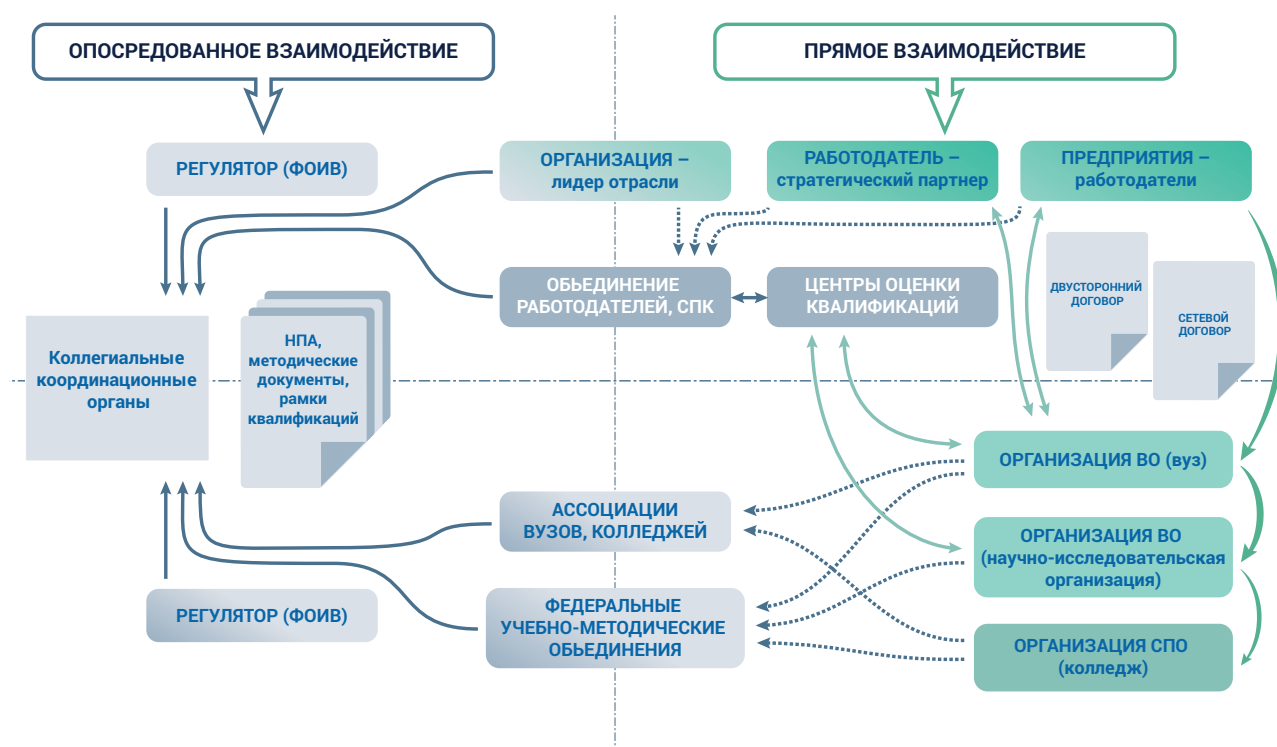


Рис. 2. Возможные типы взаимодействия сферы труда и системы образования  
Fig. 2. Possible types of interaction between work and education system

типами запроса (в зависимости от стратегии развития образовательных программ и возможностей конкретного вуза).

Во-первых, важно определение ключевых для вуза (и конкретной образовательной программы) работодателей и получение от них информации об актуальных профессиональных компетенциях, необходимых личных качествах профессионала, современных технологиях производства (что в совокупности поможет определить планируемые образовательные результаты, структуру и содержание образовательной программы). Такой тип запроса принципиально важен при разработке программ «под заказ» работодателя – так называемых корпоративных программ, когда работодатель готов трудоустроить большой процент выпускников, а также для программ с узкой специализацией (например, для магистерских программ). Крупные вузы, особенно те, которые имеют четко выраженный профиль, могут организовать анализ запросов наиболее привлекательных работодателей в отрасли через регулярное составление прогноза развития рынка труда.

*Московский авиационный институт в партнерстве с ключевыми работодателями разрабатывает трехступенчатый прогноз развития авиастроительной отрасли, который отражается в системе профессиональных треков*

*и модулей в рамках образовательных программ. Стратегический прогноз позволяет оценить кадровую потребность на горизонте более 5 лет, что необходимо для принятия решений о наборе студентов на программы длительностью 4–6 лет, а также для разработки новых программ по направлениям, которые в текущий момент не являются критичными, но станут таковыми в будущем. Перспективный прогноз позволяет выявлять потенциальный запрос на освоение тех или иных технологий студентами. Оперативный прогноз позволяет формировать различные элементы образовательного процесса, управлять объемами подготовки, актуализировать образовательные программы высшего образования, разрабатывать и обновлять программы ДПО.*

Во-вторых, необходима работа с консолидированным запросом, когда за основу берутся не специфические потребности отдельных работодателей, но некоторый обобщенный взгляд на потребности отрасли, отраженный в нормативных документах (профессиональных стандартах, иных квалификационных требованиях) или в актуальных вакансиях для специалистов данной отрасли (этот срез может быть получен как с помощью самостоятельно проведенного вузами анализа, так и с помощью специализированных платформ: например, «РосНавык»).



Особым случаем отражения консолидированного запроса на подготовку кадров может быть разработка и актуализация отраслевых рамок квалификаций (ОРК). ОРК как инструмент сопряжения заказа от отрасли и возможностей системы образования должна предоставлять конечным пользователям (абитуриентам, домохозяйствам, выпускникам системы профессионального и высшего образования, работникам, работодателям) информацию об актуальной и перспективной карте профессий и квалификаций в отрасли, возможностях карьерного роста и профессионального развития, путях получения и подтверждения востребованных квалификаций (в т. ч. через освоение основных и дополнительных образовательных программ). В настоящее время в большинстве отраслей ОРК находятся в стадии разработки, что дает университетам уникальный шанс включиться в работу на самых ранних стадиях.

Примером смешанного типа взаимодействия с работодателем можно считать сетевые образовательные программы, в которых ведущий вуз обеспечивает основную долю выявления и консолидации запроса от работодателей-лидеров какой-либо отрасли, а остальные вузы сети при проектировании программы взаимодействуют как с головным вузом, так и напрямую с региональными работодателями, предоставляющими возможности трудоустройства для выпускников, конкретизируя вариативную часть программы под запросы работодателей.

Отдельной задачей, требующей организационной и нормативной проработки, является механизм «передачи» консолидированного запроса от отрасли на подготовку кадров в систему образования: принципиально важно сократить сроки от выявления запроса до его воплощения в конкретном образовательном продукте. Способствовать решению этой задачи может разработка образовательных программ с вариативной квалификацией. В таких программах обновление содержания профессиональных модулей в составе отдельных специализированных треков может осуществляться ежегодно, что позволит реагировать на самые острые потребности рынка труда.

Принципиальной особенностью предлагаемой модели участия работодателей в проектировании и актуализации такого типа программ является регулярность уточнения запроса: не только «на входе», как это чаще всего реализуется сейчас, а на всем протяжении реализации образовательной программы. На каждом этапе предметом уточнения запроса становятся не только образовательные результаты, но также структура и содержание

образовательных треков (специализаций) в рамках программы, состав профессиональных квалификаций (микроквалификаций), которые могут быть освоены и подтверждены во время обучения и по его итогу. Возможная схема организации формирования и уточнения запроса работодателей на разных этапах реализации образовательной программы представлена на рис. 3. На рис. 4 можно увидеть пример реализации такой схемы для образовательных программ по подготовке кадров в финансовой сфере.

## ***2 этап. Реализация образовательных программ***

Возможности участия работодателей в реализации образовательных программ очень разнообразны (см. рис. 5) и во многом зависят от степени готовности отдельной образовательной организации предоставить работодателям реальные зоны ответственности в управлении этим процессом. При проведении опросов в рамках социологических исследований 2022–2023 гг. большинство работодателей отмечали, что готовы вкладывать ресурсы и усилия во взаимодействие с вузами при реализации образовательных программ при условии, что от них ожидается не формальное одобрение уже принятых решений, а реальное влияние на результат и организацию процесса подготовки кадров. Для работодателей возможность воздействовать на процесс формирования будущего специалиста на стадии высшего образования означает реальную экономию значительных средств, которые сейчас тратятся на адаптацию новых сотрудников и содержание корпоративных систем обучения персонала (корпоративных университетов).

В зависимости от того, насколько образовательная организация открыта к реальному взаимодействию с работодателями в процессе реализации образовательных программ, можно выделить следующие организационно-управленческие решения, которые отличаются степенью вовлеченности партнеров со стороны сферы труда в процессы подготовки кадров:

1. Привлечение работодателей к реализации различных элементов образовательных программ (дисциплин, практической подготовки, проектной и научной деятельности, различным формам оценивания результатов студентов).

2. Привлечение работодателей к управлению образовательными программами.

3. Использование при реализации образовательных программ ресурсов индустриальных партнеров, включая создание совместных



Рис. 3. Возможная схема формирования и уточнения запроса работодателей на разных этапах реализации образовательной программы

Fig. 3. Possible scheme of formation and updating of employers' request at different stages of implementation of the educational program



Рис. 4. Пример образовательной программы, построенной на основе уточняемого запроса работодателей с использованием вариативных треков (подготовка кадров для финансовой сферы)

Fig. 4. Example of the educational program based on the updated employers' request using variable tracks (personnel training for the financial sector)

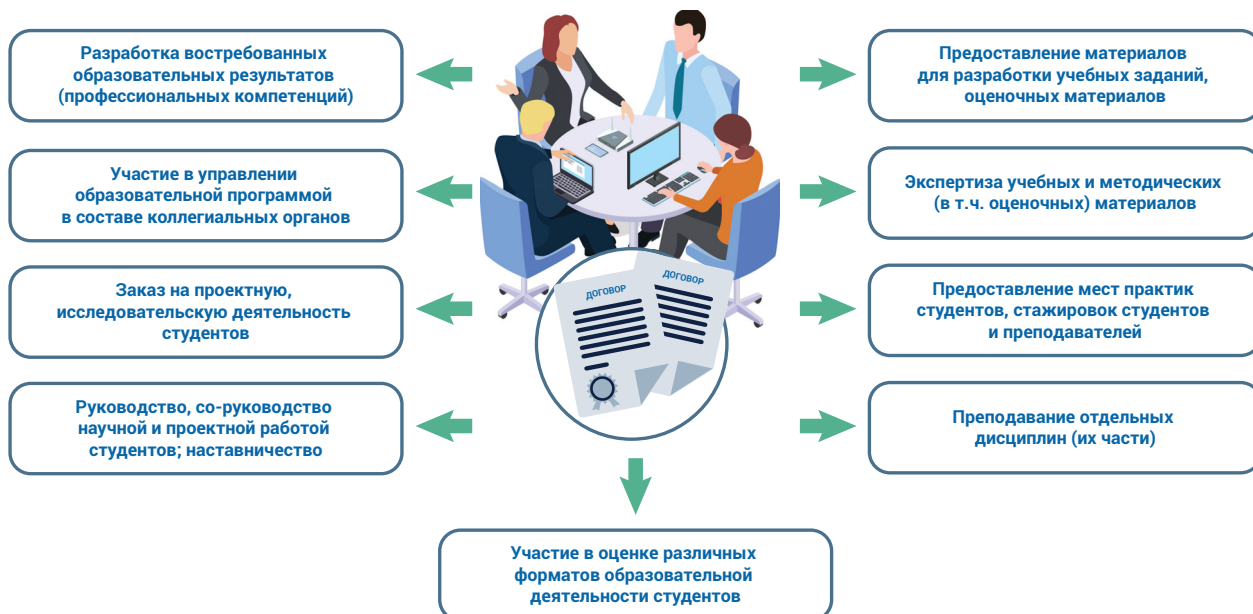


Рис. 5. Форматы участия работодателей в реализации образовательных программ

Fig. 5. Formats of employers' participation in the implementation of educational programs

с индустриальными партнерами образовательно-производственных и научно-производственных юнитов как на базе университета, так и на базе предприятий-партнеров;

4. Установление стратегического партнерства с предприятиями – ключевыми для университета работодателями и/или лидерами в той отрасли экономики, к работе в которой готовятся выпускники.

5. Реализация корпоративного стандарта по достижению устойчивого развития взаимоотношений с индустриальными партнерами и их вовлеченности в образовательный процесс и процессы проектирования, реализации и оценки образовательных программ.

*Балтийский федеральный университет им. И. Канта для полноценной реализации образовательных программ по химии приступил к созданию учебно-научных лабораторий совместно с ООО «РЭНЕРА». В 2023 году была открыта лаборатория «Химические источники тока», укомплектованная аналитическим электрохимическим оборудованием и оборудованием для рутинного химического анализа. Лаборатории подобного формата не только повышают качество подготовки, но и снижают адаптационный период студентов при прохождении практик на базах Госкорпорации «Росатом».*

*Санкт-Петербургский горный университет в рамках взаимодействия с работодателями инициировал внедрение нового статуса отношений*

*«университет-компания». Производственной площадкой, на которой проводится практика обучающихся, руководят представитель соответствующей компании и преподаватель университета, одновременно являясь членами специализированной кафедры практических навыков и опыта. Работы на площадке ведутся круглогодично. Кроме того, введен статус «Производственный наставник», разработана модель типового договора «Об Академическом партнерстве», который на 1 июня 2024 г. уже подписали более 30 индустриальных партнеров Горного университета.*

Для внедрения указанных организационно-управленческих решений (одновременного или поэтапного) необходимы некоторые общие условия, уже сложившиеся в университете. К ним можно отнести следующие:

– **открытость и гибкость используемых в вузе организационных моделей**, которые подразумевают возможность учета интересов внешних по отношению к университету партнеров на разных этапах жизненного цикла образовательных программ (в частности, признаками наличия такой открытости являются использование индивидуальных образовательных траекторий с моделированием профессионального развития обучающихся в соответствии с их потребностями и потребностями индустриальных партнеров; возможности зачета образовательных результатов, полученных вне отдельной образовательной программы;

наличие не формального, а реального выбора студентами элементов как в рамках осваиваемой образовательной программы, так и в рамках более широкого спектра, представляемого университетом, а также сервисов сопровождения выбора);

– **сочетание фундаментальности и практикоориентированности в образовательных программах:** обеспечение практикоориентированности возможно через использование дуальных форматов обучения, когда часть образовательного процесса реализуется на производстве при непосредственном участии индустриального партнера;

– **практика управления по образовательным программам** (а не только в рамках действующих структур: институтов, факультетов, кафедр и т. п.), когда образовательная программа имеет свои управляющие органы и некоторую свободу в распоряжении ресурсами; это обеспечивает возможность для партнеров из сферы труда реально повлиять на процессы, касающиеся реализации их интересов в подготовке кадров.

Характерными чертами системного привлечения работодателей к реализации образовательных программ становятся:

– актуализация содержания профессиональных дисциплин и модулей (за счет их ориентации на анализ запроса со стороны рынка труда, в т. ч. с учетом региональных особенностей; привлечения в образовательный процесс преподавателей и учебного контента, используемого при подготовке персонала на предприятиях, например, с использованием ресурсов корпоративных университетов и т. п.);

– значительное увеличение доли и повышение качества практической подготовки (в некоторых образовательных программах, участвующих в пилотном проекте по совершенствованию уровня высшего образования, доля практической подготовки возросла до 60 %), за счет использования новых форматов обучения, способствующих ранней профессионализации (например, таких, как студенческое конструкторское бюро, студенческая юридическая клиника и т. п.), увеличения сроков практики, что позволяет получать опыт реальной профессиональной деятельности уже в процессе обучения (а иногда и оформлять его в виде трудовых договоров со студентами, пришедшими на практику), использования командных форматов проектной и исследовательской работы.

Эффективность взаимодействия с работодателями, а также число участников такого взаимодействия значительно повышает реализация комплексных технологических решений, облегчающих взаимодействие различных партнеров со стороны

сферы труда, заинтересованных в сотрудничестве с университетом, и подразделений (институтов, ответственных лиц) университета при разработке, реализации, оценке образовательных программ (например, автоматизирующих подачу заявок на практики, научные исследования, проектную деятельность студентов, организацию междисциплинарных команд под заказ работодателя, обратную связь от работодателей по различным вопросам качества образовательных программ, участие работодателей в экспертной деятельности университета и т. п.).

Особого внимания заслуживает пока не получивший широкого распространения (в отличие от установления стратегических партнерств, например) опыт Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина в разработке корпоративного стандарта по достижению устойчивого развития взаимоотношений с индустриальными партнерами. Такой стандарт выступает механизмом повышения эффективности функционирующей системы взаимодействия, обеспечивает поэтапный переход от краткосрочных разовых проектов к долгосрочному и устойчивому партнерству, снижает барьеры между возможностями университета и ожиданиями индустриальных партнеров.

Предлагаемые подходы к разработке и внедрению стандарта учитывают многие аспекты организации взаимодействия университетов и работодателей, например, такие как:

– осуществление сбора, сравнения и консолидации аналитических данных по различным образовательным программам, обеспечение постоянного контроля хода их выполнения, сбора и систематизации актуальной информации о достигнутых результатах, рациональности использования ресурсов университета и индустриальных партнеров, а также организации обратной связи от индустриальных партнеров, обучающихся, выпускников, преподавателей и иных заинтересованных лиц;

– учет и постепенный рост степени вовлечения индустриальных партнеров во взаимодействие с университетом и динамику развития взаимодействия с точки зрения роста готовности к партнерству и уровня вовлечения, оценку эффективности, исполнение и учет данных для отображения плановых и фактических показателей в рамках программы развития университета;

– использование различных моделей взаимодействия в зависимости от специфики образовательных программ;

– организацию мониторинга эффективности взаимодействия и типологию принимаемых управленческих решений.



### **3 этап. Оценка качества подготовки выпускников и образовательных программ**

Усиление вариативности и гибкости образовательных программ, которое является очевидным следствием большей ориентации их содержания и результатов на запросы рынка труда, зачастую быстро меняющиеся, требует особого подхода к оценке качества подготовки выпускников и образовательных программ.

Планируемое повышение вовлеченности работодателей в ресурсное обеспечение специализированного высшего образования также делает особо значимой внешнюю, независимую оценку качества этих программ со стороны сферы труда: работодатели хотят быть уверены, что вкладывают средство в достижение востребованного и достойного результата. Большую роль такая оценка может также сыграть в случае определения необходимых сроков подготовки кадров нужного уровня квалификации, особенно когда рекомендованный срок обучения либо сокращается университетом за счет интенсификации образовательного процесса, либо увеличивается в связи с особой сложностью, наукоемкостью подготовки, а также при реализации программ с двойной квалификацией, на стыке профессиональных областей. И в том, и в другом случае важно подтверждение со стороны основного заказчика, что инновации реализуются без потери качества и с подтвержденными планируемыми результатами: например, что выпускники, подготовленные в ускоренном формате, обладают нужным уровнем квалификации, или что они овладели в полной мере набором профессиональных компетенций из двух областей (информационные технологии и юриспруденция, биология и инженерия и т. п.)

Поскольку важной характеристикой необходимой оценки является ее независимость, внешний по отношению к университету характер (и даже к системе образования в целом), то в качестве наиболее перспективных можно выделить организационно-управленческие решения с использованием инструментов национальной системы квалификаций. Рассмотрим три возможных подхода.

#### **1) Использование вариативных форматов государственной итоговой аттестации при реализации вариативных образовательных треков в рамках образовательной программы.**

Реализация возможности выбора разного набора профессиональных компетенций и даже, потенциально, разного уровня получаемой квалификации в рамках одной образовательной программы логично требует продолжения в реализации

разных форматов итоговой квалификационной работы. Например, в последнее время наряду с классической выпускной квалификационной работой (ВКР) исследовательского типа все более распространенными становятся форматы «ВКР как проект» и «ВКР как стартап». Они не только отличаются процессом подготовки, к которому в гораздо большей степени привлечены работодатели и/или потенциальные инвесторы, но и используют принятые в бизнес-среде инструменты оценки. Зачастую в университетах даже организуются специальные структуры в поддержку реализации таких ВКР (экспертные советы, центры проектной деятельности и т. п.) или привлекаются организации-партнеры (бизнес-инкубаторы, центры «Моя карьера» и т. п.).

Особенностью реализации ВКР в формате проектов по реальным заказам работодателей или в форме стартапа является возможность их выполнения в группе. Особенно актуальна организация работы в группах, которые состоят из студентов, проходящих обучение по разным направлениям подготовки. Такие коллективные работы дают возможность сформировать новые области знаний, новые технологии, а для студентов обеспечивают получение интегрированных знаний из разных предметных областей в контексте их будущей профессиональной деятельности.

*Такой подход применим не только к итоговой, но и к промежуточной аттестации: например, в качестве эксперимента студентам группы конструкторских направлений Московского авиационного института была предложена возможность прохождения промежуточной аттестации в форме открытой защиты результатов разработки командного ИТ-проекта. Стоит отметить, что 100 % обучающихся выбрали именно эту форму контроля. Помимо успешного освоения одного из этапов указанного модуля обучающиеся получили опыт публичного представления результатов коллективной работы и ведения дискуссии по объекту проектной работы.*

#### **2) Совмещение процедур промежуточной и/или государственной итоговой аттестации с независимой оценкой квалификации.**

Промежуточная или государственная итоговая аттестация в форме профессионального экзамена проводится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена», «Методическими

рекомендациями по реализации независимой оценки квалификации в системе высшего образования» (письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28.06.2023 г. № МН-5/183427), приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.11.2016 № 601н «Об утверждении Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации». Такая процедура обеспечивает выпускникам (с их согласия) подтверждение профессиональной квалификации определенного уровня помимо образовательной квалификации. Таким образом, в зависимости от того, какие именно профессиональные модули студент освоил во время обучения, он может выйти на рынок труда не только с дипломом, но с целым портфолио свидетельств о квалификации, что повышает его конкурентоспособность при трудоустройстве.

*В настоящее время эта практика осуществляется в режиме эксперимента. В 2022–2023 гг. прошли две волны пилотного проекта, участниками которых стали 33 университета и 9 СПК. Проект реализуется Минобрнауки России и Национальным агентством развития квалификаций при поддержке Рособрназора и СПК. В рамках «пилота» совместные экзамены прошли 830 студентов по 22 квалификациям, из них сдали успешно 72 %.*

Для проведения профессионального экзамена как сопряженной формы аттестации по программе высшего образования должны быть выполнены особые требования не только к оценочным материалам (которые должны максимально быть приближены к оценочным материалам для независимой оценки квалификаций), но и к формированию экзаменационной комиссии (в ней должны присутствовать эксперты ЦОК). По сути, на таком экзамене формально действуют две экзаменационные комиссии. В их состав входит один и тот же список персоналий, но с разным статусом: для комиссии по проведению профессионального экзамена председателем является представитель ЦОК, для комиссии по проведению аттестации – представитель вуза или работодателя, если речь идет о государственной экзаменационной комиссии).

Теоретический этап сдачи профессионального экзамена может быть проведен дистанционно. Для проведения практического этапа используются два типа заданий: задание на выполнение трудовых функций и трудовых действий в реальных или модельных условиях и портфолио. При определении критериев оценки рассматривается соответствие работ, представленных в портфолио (документов,

подтверждающих опыт и достижения соискателя), требованиям, предъявляемым к результатам соответствующей деятельности. Критерии оценки защиты (собеседования) должны позволять оценить достоверность информации портфолио, самостоятельность выполнения представленных работ, возможно, некоторые трудовые действия, умения и знания. При успешной сдаче профессионального экзамена обучающиеся получают свидетельство о квалификации.

Стоит отличать проведение аттестации в форме профессионального экзамена от демонстрационного экзамена. Последний не является формой независимой оценки квалификаций и не подразумевает получения свидетельства о квалификации, хотя демонстрационный экзамен также имеет практическую часть, демонстрирующую владение профессиональными компетенциями в формате, приближенном к ситуациям профессиональной деятельности.

*В ТГУ реализован и закреплён в локальных нормативных актах подход, при котором вариативность форматов промежуточных и итоговых аттестаций зависит от треков внутри образовательной программы, а также от целевых аспектов взаимодействия с представителями профессиональных сфер и их интеграции в процесс квалификационной экспертизы. Для программ с вариативным сроком обучения, вариативным уровнем квалификации и вариативными образовательными треками по итогам обучения предусмотрены:*

- после 4 лет – ГИА в формате демонстрационного и/или профессионального экзамена (интегрируется система независимой оценки квалификаций);
- после 5 лет – ВКР в форматах индивидуального или группового проекта, стартапа, заявки на патент, исследовательской работы.

### 3) Профессионально-общественная аккредитация (ПОА) образовательных программ.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, профессионально-общественная аккредитация является признанием качества и уровня подготовки выпускников, освоивших соответствующие образовательные программы, которые отвечают требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля. Потенциал этого инструмента оценки качества образования со стороны работодателей еще не раскрыт полностью, и одной из причин этого является отсутствие явных преференций для прошедших ПОА образовательных

программ и их выпускников. Кроме репутационных преимуществ и отдельных случаев взаимодействия с конкретными промышленными партнерами, которые используют ПОА как условие для установления двусторонних отношений с образовательными организациями, многие вузы пока не видят для себя необходимости в приложении больших усилий и трате ресурсов для прохождения ПОА. При этом влияние подготовки к ПОА, включая отчет по самообследованию образовательной программы, а также получаемые по ее итогу рекомендации аттестационной комиссии имеют доказанный положительный эффект в отношении качества образования.

Представляется, что использование этого инструмента при различных форматах взаимодействия вузов с промышленными партнерами (например, при выделении контрольных цифр приема для подготовки выпускников более высокого уровня квалификации, при определении объемов софинансирования для образовательных программ и т. д.) может значительно расширить спектр его применения и повысить его роль в совершенствовании качества высшего образования.

*Ключевыми промышленными партнерами Университета науки и технологий МИСИС являются Госкорпорация «Росатом», ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», АО «Объединённая металлургическая компания», АО «Объединённая двигателестроительная корпорация». В рамках пилотного проекта работодатели участвуют в проектировании образовательных программ одногодичной магистратуры. К этим программам практико-ориентированной направленности предприятия выражали значительный интерес и активно участвуют*

*в разработке их содержания и практической составляющей. Задача одногодичных магистерских программ – подтверждение и развитие квалификации сотрудников компаний с опытом работы, которые являются студентами программ.*

*Университет проведет апробацию своей модели в 5 филиалах университета, находящихся в регионах, где присутствуют их партнеры, в том числе в Таджикистане и Узбекистане.*

*Для усиления взаимодействия с промышленными партнерами университет сделал ставку на развитие консорциумов и экспертные советы с работодателями.*

*В практике Московского педагогического государственного университета представители работодателей (директора общеобразовательных школ, дошкольных образовательных учреждений, учителя-практики, педагоги-психологи) участвуют в качестве экспертов в разработке образовательных программ, мониторинге их реализации, реализации дисциплин учебного плана, а также осуществляют руководство практической подготовкой, которая включает различные модели наставничества со стороны школьных учителей.*

*Так, в рамках реализации программ базового высшего образования предусматривается получение обучающимися по их выбору дополнительной профессиональной квалификации «Вожатый». Освоение данной квалификации осуществляется в рамках воспитательного модуля и производственной практики, выход на которую возможен только после прохождения аттестации и получения свидетельства о присвоении квалификации «Вожатый».*

#### Информация об авторах / Information about the authors

**Серова Александра Владимировна** – советник генерального директора АНО «Национальное агентство развития квалификаций», ответственный секретарь временной рабочей группы Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям по доработке и актуализации нормативных и методических документов профессионально-общественной аккредитации, эксперт Института образования ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»

**Суханова Елена Анатольевна** – член редколлегии, зам. проректора по образовательной деятельности, директор Института образования ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»

**Отт Марина Александровна** – начальник отдела сопровождения инновационных образовательных проектов Института образования ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»

**Alexandra V. Serova** – Adviser to Director General of the Autonomous Non-Profit Organization “National Development Agency of Qualifications”, Executive Secretary of the Interim Working Group of the National Presidential Council for Professional Qualifications on the Further Development and Updating of Normative and Methodological Documents for Public and Professional Accreditation, Expert of the Institute of Education, National Research Tomsk State University

**Elena A. Sukhanova** – Member of the Editorial Board, Deputy Vice Rector for Educational Activities, Director of the Institute of Education, National Research Tomsk State University

**Marina A. Ott** – Head of Innovative Educational Projects’ Support Section of the Institute of Education, National Research Tomsk State University