



СФ

С О В Е Т
Ф Е Д Е Р А Ц И И

ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Секретариат заместителя Председателя
Совета Федерации И.Ю. Святенко

Информационно-аналитическое управление
Аппарата Совета Федерации

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

№ 10 (860)

НОВЫЕ ПРОФЕССИИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ: ГИБКИЕ НАВЫКИ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В ОТДЕЛЬНЫХ ОТРАСЛЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Материалы заседания Совета по развитию социальных инноваций
субъектов Российской Федерации при Совете Федерации
Федерального Собрания Российской Федерации

(Совет Федерации, 25 января 2024 года)

СОВЕТ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕКРЕТАРИАТ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ
И.Ю. СВЯТЕНКО

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ
АППАРАТА СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК
№ 10 (860)

НОВЫЕ ПРОФЕССИИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ:
ГИБКИЕ НАВЫКИ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В ОТДЕЛЬНЫХ ОТРАСЛЯХ
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Материалы заседания
Совета по развитию социальных инноваций
субъектов Российской Федерации
при Совете Федерации Федерального Собрания
Российской Федерации

(Совет Федерации, 25 января 2024 года)

ИЗДАНИЕ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ

Настоящий аналитический вестник подготовлен по материалам заседания Совета по развитию социальных инноваций субъектов Российской Федерации при Совете Федерации на тему "Новые профессии в социальной сфере: гибкие навыки и их применение в отдельных отраслях социальной сферы", которое состоялось 25 января 2024 года под председательством заместителя Председателя Совета Федерации И.Ю. Святенко.

В заседании приняли участие парламентарии, представители Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, некоммерческих организаций, эксперты.

В вестнике представлены выступления участников, информационно-аналитические материалы, а также решение Совета, в котором содержатся рекомендации, которые будут направлены в Правительство Российской Федерации, министерства и ведомства.

Материалы вестника могут быть использованы в работе сенаторов Российской Федерации, депутатов Государственной Думы, федеральных органов исполнительной власти, законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, научного и экспертного сообщества.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Вступительное слово заместителя Председателя Совета Федерации, председателя Совета по развитию социальных инноваций субъектов Российской Федерации при Совете Федерации И.Ю. Святенко | 5 |
| Выступления участников заседания Совета по развитию социальных инноваций субъектов Российской Федерации при Совете Федерации | |
| О.Ю. Баталина , первый заместитель Министра труда и социальной защиты Российской Федерации | 8 |
| О.В. Петрова , заместитель Министра науки и высшего образования Российской Федерации | 12 |
| А.В. Зырянова , заместитель Министра просвещения Российской Федерации | 14 |
| Т.В. Семенова , заместитель Министра здравоохранения Российской Федерации | 19 |
| А.Б. Александрова , первый заместитель руководителя Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы | 24 |
| Д.Ю. Гужеля , заместитель генерального директора АНО "Россия – страна возможностей" | 27 |
| А.Е. Шадрин , директор Института социально-экономического проектирования Научно-исследовательского университета "Высшая школа экономики", генеральный директор АНО "Национальное агентство развития квалификаций" | 35 |
| С.Б. Епихина , член комитета по кадрам и вознаграждениям совета директоров АО "ВЦИОМ", член Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом Национального совета при Президенте Российской Федерации | 46 |

Решение Совета по развитию социальных инноваций субъектов Российской Федерации при Совете Федерации на тему "Новые профессии в социальной сфере: гибкие навыки и их применение в отдельных отраслях социальной сферы" 53

Материалы Информационно-аналитического управления Аппарата Совета Федерации на тему "Новые профессии в социальной сфере: гибкие навыки и их применение в отдельных отраслях социальной сферы" 59

Материалы Правового управления Аппарата Совета Федерации на тему "Новые профессии в социальной сфере: гибкие навыки и их применение в отдельных отраслях социальной сферы" 64



**Вступительное слово
заместителя Председателя Совета Федерации,
председателя Совета по развитию социальных инноваций
субъектов Российской Федерации при Совете Федерации
И.Ю. Святенко**

Добрый день, уважаемые коллеги! Социальная сфера все время находится в состоянии модернизации, глубоких изменений, внедрения инноваций. Она нуждается в постоянном притоке квалифицированных кадров, получивших современное образование. И решение этой задачи входит в число приоритетов социальной государственной политики.

Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин год назад в Послании Федеральному Собранию подчеркнул, что в системе отечественного образования, в первую очередь высшего, назрела необходимость в существенных изменениях с учетом новых требований к специалистам в социальных отраслях.

Система подготовки работников социальной сферы в нашей стране очень серьезно совершенствуется. Отраслевыми министерствами ведется работа по обновлению профессиональных стандартов и разработке квалификационных характеристик нового формата.

Они учитывают отраслевую специфику, профессиональную специализацию, а также содержат дополнительную информацию о необходимых цифровых, коммуникативных, поведенческих и иных компетенциях.

В качестве передового примера модернизации системы образования также хочу отметить программу "Приоритет-2030".

Работники именно социальной сферы, как правило, наиболее часто взаимодействуют с гражданами, непосредственно контактируют с большим количеством людей, помогая им, решая их проблемы. Это особенность их профессии. Поэтому, конечно, сотрудникам, которые оказывают населению социальные услуги, надо прививать особые компетенции. Они должны уметь работать с людьми.

Надо учить представителей социальных профессий сохранять эмпатию, сопереживание. И в то же время уметь бороться с эмоциональным выгоранием и стрессами. Это тоже очень важные профессиональные навыки, обучение которым должно проводиться в рамках образовательных программ как высшего, так и среднего профессионального образования.

Благодаря цифровым технологиям сегодня появляются совершенно новые возможности развития важных профессиональных качеств. В обучении используется технология виртуальной реальности.

Например, в июне прошлого года в городе Москве открыт Симуляционный центр для обучения навыкам профессионального ухода за пожилыми и людьми с ограниченными возможностями, в котором готовят работников по уходу для геронтологических центров и социальных домов.

Кроме того, на современном этапе речь должна идти о внедрении непрерывного обучения в самих организациях.

Важно формировать персонализированные программы профессионального роста сотрудников и внедрять систему их мотивации.

Мы видим, что молодежь далеко не всегда охотно идет учиться профессиям в социальной сфере. Значит, надо усилить популяризацию и пропаганду таких профессий.

Необходимо переобучение уже работающих специалистов, а также представителей общественных организаций, предоставляющих социальные услуги населению.

Нужно учитывать и то, что можно и нужно привлекать сектор социально ориентированных НКО к созданию обучающих центров для социальных работников.

Наряду с этим считаю необходимым вовлекать в процесс разработки образовательных программ работодателей, которые знают тенденции рынка. Привлекать к преподаванию в вузах работников социальной сферы. Направлять на стажировку в социальные учреждения преподавателей образовательных учреждений. Это позволит обеспечить подготовку квалифицированных кадров для социальной сферы с учетом практического опыта.

Сегодня мы обсудим эти вопросы и весь комплекс задач, касающихся внедрения и применения новых профессий и компетенций в социальных отраслях.

Выступления
участников заседания Совета по развитию социальных инноваций
субъектов Российской Федерации при Совете Федерации



О.Ю. Баталина,
первый заместитель
Министра труда и социальной защиты
Российской Федерации

В последние годы сформировался запрос со стороны работодателей на таких специалистов, которые самостоятельно принимают решение, берут ответственность на себя за результаты, последствия своих действий, работают слаженно в команде, в том числе в условиях мультизадачности.

Все это отражают гибкие профессиональные навыки. Если посмотреть на регулирование требований к должностям, то такие требования, которые включают знания, умения и навыки, содержатся в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах. Все они связаны с *hard skills*, то есть с основными профессиональными областями деятельности, а надпрофессиональные гибкие навыки остаются за границами нормативных требований.

Анализ вакансий показывает, что в отношении работников социальных учреждений, например, сферы социального обслуживания, в объявлениях о вакансиях работодатели указывают, помимо прямых профессиональных требований, также такие навыки, как ответственность, доброжелательность, дисциплинированность, коммуникабельность, пунктуальность, стрессоустойчивость, а если мы посмотрим на вакансии педагогов, учителей, преподавателей, то к этому добавляются саморазвитие, обучаемость.

Для того чтобы выделить и исследовать востребованные работодателями надпрофессиональные навыки в различных отраслях, включая социальную сферу, ВНИИ труда по заданию Минтруда России в

третьем квартале 2023 года провел опрос организаций. Всего в этом опросе приняли участие более 1 тысячи организаций социальной сферы.

Что мы исследовали? Потребность работников, которые относятся к разным категориям руководителей, специалистам высшего звена квалификации, специалистам среднего уровня квалификации, в дополнительных компетенциях, так называемых гибких навыках. К этим компетенциям мы отнесли: поведенческие компетенции, например, активность в самообучении, ответственность за результат; цифровые компетенции, например, информационная безопасность или цифровая грамотность; коммуникативные компетенции, в частности работа в команде или ведение переговоров; общепредметные компетенции, например, основы бережливого производства или основы юридической грамотности.

Что мы увидели по результатам опроса работодателей? В целом по отдельным отраслям социальной сферы наиболее востребованы и требуют развития следующие наборы компетенций. В образовании работодатели выделили активность в самообучении, ведение переговоров, инициативность, креативность, информационную безопасность, основы цифровой грамотности, ответственность за результат, стрессоустойчивость, адаптивность.

В здравоохранении и социальных услугах – активность в самообучении, готовность обучать других, информационную безопасность, клиентоориентированность, отзывчивость, основы бережливого производства, планирование (реорганизация) времени, самодисциплина, контроль и стрессоустойчивость, адаптивность.

В области культуры, спорта, организации досуга и развлечений – активность в самообучении, ведение переговоров, готовность обучать других, инициативность, креативность, клиентоориентированность, основы культуры речи, ответственность за результат, планирование, организацию времени, работа в команде и сотрудничество.

С учетом этого исследования в настоящее время Минтрудом начата работа по повышению гибкости системы профстандартов. Задача обновления профессиональных стандартов была поставлена Президентом Российской Федерации В.В. Путиным в сентябре прошлого года.

Профессиональные стандарты сегодня в силу нормативного характера не могут оперативно корректироваться. Они содержат информацию только о профессиональных, а не о надпрофессиональных компетенциях.

Для обеспечения возможности оперативного учета изменений в требованиях квалификации работников, расширения сведений о необходимых компетенциях будет проводиться обновление системы профессиональных стандартов. На их основе предполагается разработать квалификационные характеристики нового формата. Они будут учитывать отраслевую специфику, профессиональную специализацию, а также содержать дополнительную информацию о необходимых цифровых, коммуникативных, поведенческих и иных компетенциях.

В этом году Минтрудом России планируется начать системную работу по разработке этого нового поколения квалификационных характеристик. Предусмотрены обновление действующих профессиональных стандартов и разработка соответствующих им квалификационных характеристик для ряда отраслей. Планируется подготовка предложений по изменению нормативных документов с учетом всех заинтересованных сторон. Недостаточно просто назвать или выделить требуемые надпрофессиональные навыки – важно создавать условия, в которых они будут формироваться и развиваться.

Как мы проводим эту работу, представлю на примере центров занятости. Сейчас реализуется масштабный проект по модернизации центров занятости населения, в фокусе внимания, помимо работы с клиентами, работы по обеспечению занятости граждан и само качество персонала, который работает в центрах занятости. Для работников обновленной службы занятости гибкие навыки по факту становятся неотъемлемой частью профессионального профиля. Мы считаем важным обеспечить развитие у наших сотрудников следующих компетенций и навыков: цифровая грамотность (потому что по принципам "Социального казначейства" мы сегодня выстраиваем всю линейку социальных услуг, государственных услуг, в том числе и в сфере занятости), готовность к изменениям и к работе в условиях мультизадачности, сотрудничество, клиентоориентированность, непрерывное саморазвитие, инициативность, навыки бережливого производства и работа в команде.

Мы работаем сразу по нескольким направлениям.

Во-первых, задаем единые требования к организации работы. Мы разработали стандарт организации деятельности органов службы занятости населения в субъектах Российской Федерации.

Во-вторых, готовим новых руководителей на всех уровнях управления службы занятости и опираемся на них как на ключевой ресурс изменений.

В-третьих, широко внедряем принципы клиентоцентричности для всех сотрудников, развиваем систему управления клиентским опытом. Сегодня в состав показателей деятельности центра занятости включен такой индекс, как "Звезда клиентоцентричности ЦЗН".

Выстраиваем системную работу с персоналом, обучаем, растим профессионалов в сфере управления персоналом. Развиваем культуру открытости, конструктивного взаимодействия и прививаем традиции регулярной обратной связи внутри самого коллектива. Безусловно, развиваем наставничество и формируем пул внутренних тренеров (специалистов), которые уже сегодня регулярно проводят такое внутреннее обучение коллег, обеспечиваем непрерывность и гибкость распространения знаний на территории всего субъекта. Организуем конкурс профессионального мастерства. Мы его проводили дважды – в 2022 и 2023 годах, а сотрудники, которые победили в региональном и федеральном этапах, потом привлекаются к проведению внутреннего обучения в качестве наставников. И, естественно, создаем, развиваем корпоративную систему обучения сотрудников службы занятости, внедряем систему непрерывного обучения и саморазвития. В 2024 году запланировано дальнейшее развитие корпоративной системы обучения, а также проекты по развитию корпоративной культуры и нематериальной мотивации персонала. Я полагаю, что аналогичные изменения сегодня реализуются коллегами и в других направлениях. Об итогах этой работы будем информировать Совет.



О.В. Петрова,
*заместитель Министра
науки и высшего образования
Российской Федерации*

В настоящий момент Министерство науки и высшего образования Российской Федерации осуществляет актуализацию образовательных стандартов высшего образования с целью приведения в соответствие с профессиональным стандартом, обратив внимание на ключевые компетенции, которые необходимы.

Основной принцип, который закладывается, – это гибкость и практикоориентированность образовательных программ. Для того чтобы не было той ситуации, когда выпускник, заканчивая образование, попадает в организацию и теряется, мы, собственно, весь этот процесс делаем в плотном взаимодействии с работодателями и погружаем студента в реальную профессию, знакомим с потенциальным рабочим местом уже на втором (иногда и на первом) курсе, потому что понимаем, что, во-первых, это необходимо для того, чтобы студент четко понял, это его направление, которое он выбрал и что он будет по нему получать образование, а дальше уже выстраивать карьеру для того, чтобы в дальнейшем, уже на реальной работе процесс адаптации не занимал времени и уже было непосредственное погружение.

Министерством утвержден Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования, который содержит требования к составу государственной экзаменационной комиссии, членами которой должны являться в том числе представители работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности.

Если говорить про блок, связанный с направлением подготовки для работы в социальной сфере, то количество бюджетных мест в следующей приемной кампании, – 8300, это достаточно много. И основная задача, которая, конечно, стоит перед системой, чтобы все

выпускники шли и работали по специальности, выполняя те задачи, которые, собственно, и стоят перед теми направлениями подготовки и тем образованием, которое получает студент.

Если говорить о том, какие конкретно дополнительные гибкие навыки необходимы, то опросы работодателей показывают, что это критическое мышление, социальное взаимодействие, умение работать в команде, успешно коммуницировать, планировать свою деятельность, проявлять лидерские качества. И, безусловно, социальная сфера наиболее чувствительная именно к таким качествам, как равнодушие, человечность и готовность помогать в той ситуации, когда это необходимо.

Здесь нам помогают центры развития компетенций, платформа РСВ, которые как раз и оценивают, насколько отработаны те или иные компетенции, которые сформулированы в профессиональных стандартах, для того чтобы вуз мог, используя уникальный инструмент программ дополнительного образования, сформировать ту самую индивидуальную траекторию.

Особое внимание я хотела бы обратить на модуль "Обучение служением", он у нас пилотно внедрен в этом году уже в части университетов – это когда студент, используя свои профессиональные компетенции, помогает решать социально значимые задачи. И здесь как раз необходимо плотное взаимодействие с НКО, для того чтобы был сформулирован спектр задач, которые необходимо решать. На следующий год этот модуль будет внедрен во всех вузах. Причем мы не задаем четкую рамку, на каком курсе это должно быть и в каком формате, это все тоже определяет университет в зависимости от той задачи, которая возникает.

Если говорить о нашей программе развития "Приоритет-2030", то многие университеты в качестве стратегических инициативных проектов заложили трансформацию программ в социальной сфере, понимая значимость и актуальность, немного поделив передовые инженерные школы, которые идут по инженерным направлениям, а социальный и гуманитарный блок многие рассмотрели именно в этом проекте.

Безусловно, задач много, и никогда мы не скажем: "Все, процесс завершен, и все сделано". Но однозначно, что во взаимодействии с работодателями, когда работодатель находится уже в аудитории, когда он погружает и рассказывает, вузы смогут решать те задачи, которые стоят перед нами. И выпускник после получения диплома точно будет тем выпускником, которым будут довольны все работодатели, и не будет такой фразы – "ну, а теперь давайте все делать с самого начала".



А.В. Зырянова,
*заместитель Министра просвещения
Российской Федерации*

Сегодня в условиях укрепления единого образовательного пространства страны социальная сфера активно, стремительно меняется. Общество нуждается в людях, обладающих креативностью, готовых к политической вовлеченности и социальной сплоченности. И именно система образования должна наделить учащихся в первую очередь знаниями и умениями, а также наряду с предметными знаниями и профессиональными приемами сформировать такие навыки, как креативность, любознательность, умение работать в команде, коммуникативность, принятие рисков и трудовая этика. Именно такие гибкие навыки ценят сегодня порядка 80% работодателей, судя по тем опросам, которые были проведены. Мы уделяем большое внимание формированию этих навыков на всех уровнях образования, начиная с общего образования.

В настоящее время в системе общего образования действуют обновленные стандарты начального общего, основного общего и среднего общего образования. В основе ФГОС лежит системно-деятельностный подход, который устанавливает требования к предметным результатам обучающихся, а также к метапредметным результатам и универсальным учебным действиям, которые, в свою очередь, подразделяются на регулятивные, познавательные и коммуникативные, способность использования детьми их в учебной, познавательной и социальной практике.

Обновленные стандарты ориентированы на развитие у учащихся готовности к решению учебных задач в повседневной жизни, в жизненных ситуациях на основе сформированных предметных, метапредметных результатов. При этом, безусловно, базисом является система ценностей, которая позволяет воспитывать ответственных граждан нашей страны.

В урочной и внеурочной деятельности школьники на основе предметного содержания учатся не только высказывать свою точку зрения, но и уважительно относиться к другой точке зрения, учатся конструктивно спорить, аргументировать свою позицию, нести ответственность за свой вклад в решение общей задачи.

Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Институтом стратегии развития образования в помощь каждому учителю разработаны системы методических кейсов, методических рекомендаций, которые основаны на ценностной педагогике, которые позволяют при организации учебного процесса решать задачу развития гибких навыков у каждого обучающегося.

Безусловно, важным вопросом является вопрос профориентации. Начиная с 1 сентября 2023 года мы реализуем совместно с региональными министерствами внедрение во всех школах страны единой модели профессиональной ориентации обучающихся. В этом году профессиональными пробами, профессиональными проектами, профессиональными уроками охвачено более 7 миллионов школьников.

Дальше мы переходим к уровню среднего профессионального образования. Мы ведем комплексную модернизацию системы среднего профессионального образования для перехода на новую модель подготовки квалифицированных специалистов, востребованных современным рынком труда с учетом скорости технологических изменений.

Должна сказать, что порядка 60% обучающихся 9 классов сегодня уходят именно в СПО. Мы проводим эксперимент в рамках федерального проекта "Профессионалитет". Это ускоренная практикоориентированная подготовка с участием и во взаимодействии с работодателями. Все образовательные программы в рамках "Профессионалитета" предусматривают модуль по формированию компетенций для цифровой экономики в каждой из отраслей. Все выпускники колледжей в рамках федерального проекта

"Профессионалитет" получают цифровые навыки в рамках своей компетенции.

Кроме предметных мы разработали и внедряем инструменты формирования надпрофессиональных компетенций. Перечень этих компетенций, так называемых гибких навыков, определен во ФГОС СПО. Я позволю себе зачитать выдержку из ФГОС СПО, чему учат ребят, которые учатся в колледжах.

"Должны уметь использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности.

Планировать и реализовать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность. Использовать знания по правовой и финансовой грамотности. Взаимодействовать и работать в коллективе и команде. При этом содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства. Эффективно взаимодействовать в чрезвычайных ситуациях".

Безусловно, важнейший элемент – это подготовка педагогических кадров. Конечно, педагогическую профессию сложно отнести к новым, однако требования к профессиональной педагогической деятельности в сегодняшних условиях существенно усложнились. Педагог, помимо того, что он должен знать свой предмет, уметь воспитывать граждан страны, также должен владеть очень широкой палитрой так называемых гибких навыков. Это и умение работать в своей образовательной среде, и выстраивать коммуникацию с родителями, обеспечивать безопасность свою и своих учеников, работать с разными детьми – с детьми с ОВЗ, детьми мигрантов, детьми группы риска и многими другими.

В каждом педагогическом вузе мы должны обеспечить единый высокий, качественный уровень подготовки специалистов. В 2021 году мы провели анализ, по каким программам готовятся педагоги в педагогических вузах. По трем направлениям смотрели: предметные знания, методика и практика. Увидели, что программы очень разные. То есть педагоги готовились абсолютно по разным стандартам в разных педагогических вузах. Именно поэтому было разработано и утверждено ядро педагогического образования для разработки и внедрения единых подходов к структуре, содержанию программ подготовки будущих

учителей. Программы подготовки, основанные на этом ядре педагогического образования, вступили в действие с 1 сентября 2022 года во всех вузах, которые подведомственны Министерству просвещения Российской Федерации.

И в ядре педагогического образования, и в рамках отдельных модулей и педагогических программ формируются навыки деятельности в стремительно меняющейся цифровой среде и навыки проектной деятельности, осваиваются умения по выявлению и устранению угроз безопасности, коммуникации, работе в команде – все то, что мы называем гибкими навыками.

Хочу отметить, что ядро педагогического образования, помимо общепрофессиональной и профессиональной педагогической деятельности, призвано давать студентам возможность получать дополнительные квалификации, например, по руководству школьным театром или музеем, по организации дополнительного образования детей и взрослых, что востребовано не только в системе образования, но и в социальной сфере в целом.

Мы понимаем, что мало зафиксировать какие-то нормы, написать правильные слова в нормативно-правовых документах, важно, чтобы это все вошло в практику, чтобы это все реализовывалось в жизни. Мы понимаем текущую ситуацию в наших педагогических вузах. Совместно с АНО "Россия – страна возможностей" провели диагностику студентов. Не все результаты нас порадовали, скажу честно. Но мы увидели дефициты, мы понимаем, с чем надо работать. А правильно поставленный диагноз – это путь к тому, чтобы назначить правильное лечение.

В настоящее время идет активная работа, в частности, с административным управленческим кадровым резервом. В Министерстве просвещения Российской Федерации все ректоры и проректоры педагогических вузов прошли диагностику на профессиональные компетенции. Сейчас проводим диагностику, а в последующем и прокачку компетенций административно-управленческого персонала и ППС педагогических вузов.

На данном этапе мы с АНО "Россия – страна возможностей" внедряем на базе педвузов разные образовательные программы, которые прокачивают и педагогов, и студентов в области

надпрофессиональных компетенций. Понимаем, что эта работа не на один год, но дорогу осилит идущий, и мы по этой дороге идем.

Уважаемые коллеги, безусловно, подготовка специалистов с гибкими навыками находится в постоянной зоне внимания Министерства просвещения. Однако отмечу, что та суверенная система образования, которая сегодня сформирована, обеспечивает развитие данных навыков у обучающихся независимо от направлений подготовки, уровня образования и уровня квалификации.



Т.В. Семенова,
*заместитель Министра здравоохранения
Российской Федерации*

Готовясь к сегодняшней встрече, мы еще раз со своей командой провели "скрининг" собственной позиции относительно того, что же такое гибкие навыки. В своем системном докладе Ольга Юрьевна Баталина отметила очень профессиональную командную работу Дмитрия Николаевича Платыгина по проведению опроса работодателей по перечню гибких навыков.

В раздаточных материалах имеется анализ АНО "Россия – страна возможностей", где есть перечисление гибких навыков, которые были выявлены при опросе профессорско-преподавательского состава и студентов. Ведь для каждой профессии характерны свои гибкие навыки.

Возникает вопрос: стоит ли нам их систематизировать? Не все, что начинаем узаконивать и четко ограничивать, начинает лучше работать.

Сегодня мы обсуждаем социальные профессии. Этот год объявлен Президентом Российской Федерации Годом семьи. А какой будет семья? Каким будет будущее? Как мы сможем сохранить нормальные гендерные традиции нашего народа? Как мы будем воспитывать нашу молодежь? Как мы будем преломлять тот вектор, когда молодые люди не хотят иметь детей, не хотят создавать семьи? У нас такое общество, каким его делают социально ориентированные специалисты – это социальные работники, медики, педагоги.

В здравоохранении, можно смело сказать, все гибкие навыки являются фактически профессиональными компетенциями медицинского работника. Тем не менее, конечно, мы их выделяем. В Федеральном государственном образовательном стандарте (3++ поколение), указано, что выпускники медицинского вуза, помимо теоретических знаний, должны владеть практическими умениями, которые коррелируют с большинством гибких навыков, уже обозначенных сегодня.



ФГОС ВО (3++) поколения



Выпускник медицинского вуза, помимо теоретических знаний, должен овладеть регламентируемым объемом практических умений, в том числе напрямую связанных с формированием мягких навыков.

Универсальные компетенции 1, 2, 3, 4, 6
Общепрофессиональные компетенции 1, 13

- Практика в клиниках
- Образование «у постели больного»
- Наставничество
- Конференции/симпозиумы
- Научно-исследовательская деятельность
- Волонтерство
- Симуляционные технологии
- VR-технологии

Формирование навыков – требование профессиональных стандартов



Портал НМФО

392 программы ПК

77 ИОМов

- Этика
- Деонтология
- Коммуникация

Наши студенты проходят практику в клиниках. Образование у постели пациента – это коммуникация, ораторское искусство, сразу активное слушание, анализ. Здравоохранение переходит на "цифру" – это цифровые компетенции. Консилиумы, симпозиумы, постановка клинического диагноза – это анализ и синтез, и так далее.

Когда наши выпускники становятся врачами, мы их сразу погружаем в портал непрерывного медицинского и фармацевтического образования. Внутри портала у нас есть и специально ориентированные электронные, интерактивные образовательные модули, они абсолютно бесплатные для всех, не важно, где работает доктор, есть специальные модули по этике, деонтологии, коммуникации и другим гибким навыкам.

Мы понимаем, что у всех разные возможности освоения программ. Есть люди невоспитанные – как в социальной службе, так и в медицине, есть конфликтонеустойчивые, но тем не менее это единичные случаи. И наша ключевая задача – сделать так, чтобы таких людей было как можно меньше. В 2016 году мы ввели независимую оценку качества подготовки специалиста, так называемую аккредитацию специалиста. Ее проводят независимые аккредитационные комиссии (формируются Национальной медицинской палатой), в состав которых входят представители практического здравоохранения и профессиональных некоммерческих организаций.

Оценка компетенций



У нас есть общеклинический системный структурированный экзамен. Мы поняли, что без оценки коммуникации и умения сообщать плохие вести и вообще быть клиентоцентричным и клиентоориентированным, невозможно допустить выпускника к осуществлению медицинской деятельности. Поэтому мы ввели отдельную станцию общеклинического структурированного экзамена и назвали ее коммуникативной станцией, которая включает сбор анамнеза, консультирование, сообщение вестей. Разумеется, мы начали с компьютерных программ, а также нам пришлось создавать целый институт стандартизированных пациентов – специальных людей, которые изображают во время проведения экзамена пациентов. Вот так это у нас происходит на практике.

Все время перед страной, перед людьми встают вызовы. Это глобальная трансформация, неопределенность, постоянные изменения, урбанизация, технологические вызовы. Мы ищем пути, как можно отвечать на эти вызовы. Должны создавать новые технологические решения в образовании, в постдипломном образовании, это IT-платформы, VR-модули, новые симуляторы и манекены. Мы пытаемся менять образовательную программу и пользуемся всеми другими возможностями, которые сегодня имеются в нашей стране. Это различные советы молодых ученых, кружки, конкурсы, проекты, для того, чтобы наши обучающиеся эффективно и быстро и развивали свои гибкие навыки.



Проекты АНО «Россия – страна возможностей»



Всестороннее профессиональное становление и развитие молодых специалистов

Оценка и развитие управленческих компетенций
в российских образовательных организациях

Диагностика универсальных компетенций

Формирование индивидуального вектора развития

Партнерство, клиентоориентированность, планирование, ориентация
на результат, анализ и решения, саморазвитие, лидерство....

Конкурс «Лидеры России. Здравоохранение»

Поиск, развитие и поддержка перспективных
руководителей, обладающих высоким уровнем развития
управленческих компетенций

5
сезонов

более 1 млн заявок
вся Россия и 150 стран мира
высокие должности получили более 450 участников.



Открыты Центры компетенций
в 8 вузах Минздрава России

- Первый МГМУ имени И.М. Сеченова
- ПИМУ
- РНИМУ им. Н.И. Пирогова
- Самарский ГМУ
- Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского
- Сибирский ГМУ
- Тюменский ГМУ
- Уральский ГМУ

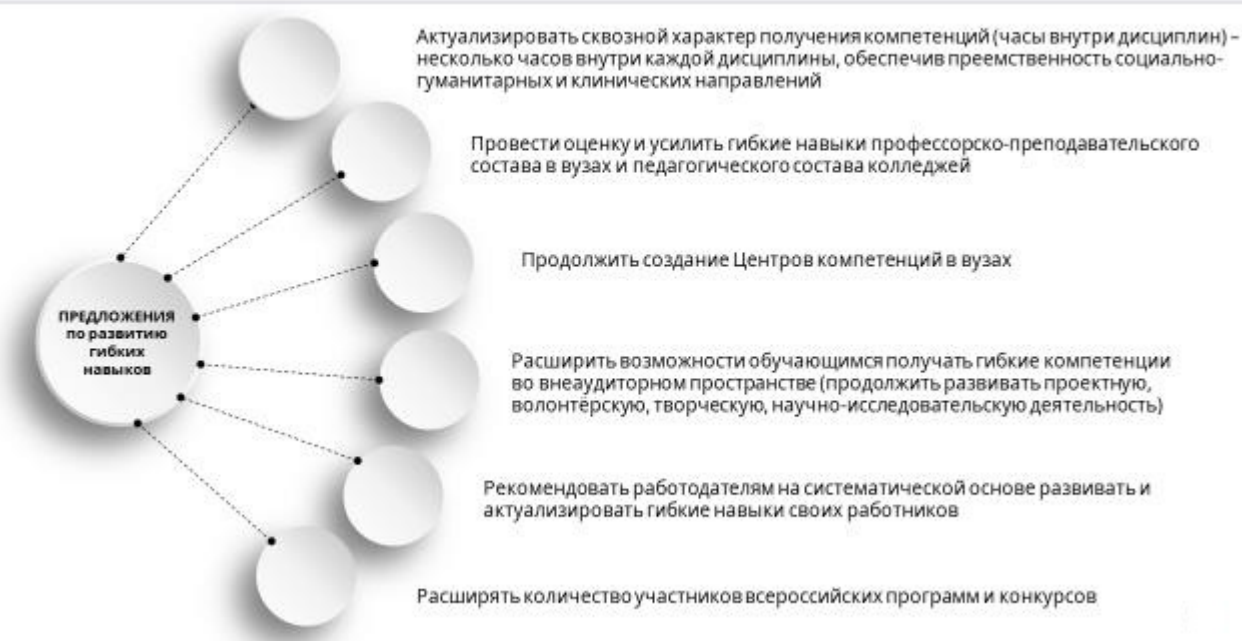


Врачи, организаторы здравоохранения,
научные сотрудники среди **победителей**
и **финалистов конкурса**

Отдельно стоит отметить проект "Россия – страна возможностей", который позволил нам в восьми из 46 образовательных организаций Минздрава России открыть центры компетенций формирования универсальных компетенций индивидуального вектора развития.

Конкурс "Медицина молодая", который поддерживает Совет Федерации, позволяет одаренной молодежи развивать свои гибкие навыки.

Предложения по развитию гибких навыков в здравоохранении:



Хочется отдельно еще сказать о бережливых технологиях. Минздрав активно включился в историю с бережливыми технологиями и одним из первых, создал центры бережливых технологий. Мы передали данные в систему здравоохранения, также включили это внутри системы образования. И это отражено в профессиональных стандартах.



А.Б. Александрова,
*первый заместитель
руководителя Департамента труда
и социальной защиты населения
города Москвы*

Гибкие навыки – это важнейшие компетенции современного сотрудника наравне с профессиональными. Уже не одно десятилетие компании при отборе сотрудников, их продвижении по карьерной лестнице оценивают универсальные личностные компетенции. Почему это важно? Дело в том, что твердые навыки, образующие суть профессии, меняются очень быстро. За развитием технологий, на мой взгляд, не успевают даже профессиональные стандарты. Именно универсальные навыки человека помогают адаптироваться к быстрым изменениям на рынке труда. Иногда такие навыки еще называют переносимыми – они помогают человеку переходить из одной индустрии или профессии в другую, менять специализацию, получать новые роли в компании, связанные с управлением и коммуникацией. При одинаковом уровне развития профессиональных компетенций преимущества будут отдаваться сотруднику с более высокими гибкими навыками.

В Москве уже пять лет существует успешная практика развития универсальных личных компетенций для горожан, задумывающихся о поиске новой работы. В 2019 году по решению Мэра Москвы была реализована масштабная трансформация службы занятости. Именно тогда к нам пришли новые категории соискателей – люди предпенсионного возраста, молодежь, люди с инвалидностью, мамы с маленькими детьми. Мы столкнулись с тем, что не могли их быстро трудоустроить. Стали анализировать клиентский опыт их взаимодействия с потенциальными работодателями, искать причину. У многих из них была хорошая профессия, других мы направляли на переобучение, повышали их квалификацию, но быстро найти для них работу не удавалось.

Одна из причин заключалась в том, что у соискателей массовых профессий гибкие навыки, или универсальные личностные компетенции, оказались на невысоком уровне. Как ответ на этот вызов, в Московской службе занятости был организован Открытый университет навыков современного человека. Он успешно работает уже пять лет. Его задача – повышать компетенции людей по этим навыкам. Сейчас это одно из самых популярных направлений. Соискатели выбирают тренинги по коммуникациям, развитию эмоционального интеллекта, стрессоустойчивости, управлению изменениями, работе в команде, развитию цифровых компетенций. Они рассматривают эти обучающие программы как развитие своего уровня профессионализма, никогда не пропускают занятия. Более 130 тысяч человек прошли через эти тренинговые программы. Сегодня в открытом университете более 100 практических коротких программ.

Мы накопили эмпирическую базу данных, которая показала очень интересный факт: прохождение таких тренингов на 30% увеличивает вероятность и скорость трудоустройства. Универсальные компетенции – коммуникация, эмоциональный интеллект, умение работать в междисциплинарных командах – это то, что необходимо каждому человеку. Такие навыки часто прокачивались в крупных корпорациях на уровне топ-руководителей, среднего менеджмента, а вот среди людей, работающих на линейных позициях в массовых профессиях, практически никогда.

Московская служба занятости предложила такой продукт клиентам службы занятости бесплатно, потому что мы понимаем, как важно доращивать кандидатов до требований рынка труда. Наш университет развития навыков современного человека постоянно развивается: меняются программы, добавляются новые универсальные компетенции, программы адаптируются под разные целевые категории. Можно ли включить универсальный набор гибких навыков в профессиональный стандарт той или иной профессии? Это требует глубокого обсуждения в среде профессионального сообщества, потому что у каждой компании свой набор таких универсальных компетенций, которые отражают особенности корпоративной культуры, актуальные задачи компаний в моменте.

Например, в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы есть своя модель универсальных компетенций. Это человекоцентричность, сотрудничество, открытость изменениям, анализ данных и принятие решений, цифровая грамотность. Мы тестируем такие компетенции при приеме на работу, продвижении сотрудников, формировании кадрового резерва. Сама модель не является застывшей. При появлении новых вызовов, развитии социальной помощи в городе она может изменяться, будут меняться и требования к

сотрудникам. В Институте дополнительного профессионального образования работников в социальной сфере, который является подведомственным учреждением департамента, реализуются обучающие программы по развитию гибких навыков. Ежегодно такие программы и тренинги проходят около 3 тысяч человек в год. Самые популярные из них – эффективные коммуникации, человекоцентричный сервис, стрессоустойчивость и профилактика эмоционального выгорания, работа в междисциплинарной команде и другие.



Д.Ю. Гужеля,
заместитель генерального директора
АНО "Россия – страна возможностей"

Я постараюсь в целом рассказать о нашем исследовании.

У всех компаний, у всех подходов есть свои собственные конструкторы компетенций.

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ КОНСТРУКТОР КОМПЕТЕНЦИЙ



| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство 2. Эмоциональный интеллект 3. Оказание влияния 4. Партнерство / сотрудничество 5. Клиентоориентированность 6. Наставничество | УПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ | ЭНЕРГИЯ | <ol style="list-style-type: none"> 11. Ориентация на результат 12. Стрессоустойчивость 13. Инновационность 14. Адаптивность / гибкость 15. Саморазвитие |
| <ol style="list-style-type: none"> 7. Анализ информации и выработка решений 8. Планирование и организация 9. Стратегическое мышление 10. Следования правилам и процедурам | УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ | ОБЩИЕ ЗНАНИЯ | <ol style="list-style-type: none"> 16. Цифровая грамотность 17. Финансовая грамотность 18. Правовая грамотность 19. Коммуникативная грамотность |
| ЦЕННОСТИ | | | |
| 20. Честность и этичность | 21. Служение Родине | 22. Семейные ценности | |

Есть универсальный конструктор компетенций. Это набор базовых компетенций, которые базируются на ценностном блоке. Мы его согласовали и активно работаем совместно с Минобрнауки России, Минпросвещения России, Минздравом России.

Дальше мы будем говорить сначала про одно исследование, потом – про другое, а это все базируется на тех исследованиях.

Теперь про исследования работодателей. Ольга Юрьевна Баталина приводила в своем докладе результаты исследований работодателей. Мы также провели такое исследование. Данные на декабрь 2023 года показывают компетенции, которые работодатели для молодых специалистов, для выпускников университетов и молодых специалистов, пришедших на работу, считают наиболее важными, – это обучаемость, саморазвитие, следование правилам и процедурам, адаптивность и гибкость.

ОПИСАНИЕ ВЫБОРКИ ИССЛЕДОВАНИЯ



623

Работодателя

230

Ректоров и проректоров
российских университетов

1435

Студентов высших учебных
заведений

ПРОФИЛЬ ВЫПУСКНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА 2023



| Профиль | Компетенция |
|------------------------|-------------------------------------|
| Базовый профиль | 1. Обучаемость |
| | 2. Саморазвитие |
| | 3. Следование правилам и процедурам |
| | 4. Адаптивность/Гибкость |
| | 5. Стрессоустойчивость |
| | 6. Партнерство/сотрудничество |
| | 7. Коммуникативная грамотность |
| | 8. Самоорганизация |
| | 9. Языковая грамотность |
| Дополнительный профиль | 10. Социальная ответственность |
| | 11. Инновационность/Креативность |

Почему я обращаю ваше внимание на это? Это не просто некий набор слов, это фактически профиль молодого человека, которого хотят увидеть работодатели. И в этом кроется определенная история. Во-первых, этот профиль очень сильно изменился за два года специальной военной операции. Это важно. В понимании работодателей произошло четкое смещение профиля требуемых им кадров. Чтобы люди не уходили, чтобы люди продолжали работать, на первое место вышла обучаемость. Если раньше это были действительно люди, которые могли сами принимать решения, такие вольнодумцы, то сейчас это люди, которые четко понимают задачу, которые умеют адаптироваться, обучаемы и умеют саморазвиваться. В этом принципиальное отличие требований работодателя сейчас.

Давайте посмотрим, как воспринимают система образования и студенты эту тему. К сожалению, и система образования, и студенты это видят по-разному. Каждый видит историю индивидуально и, соответственно, готовит в рамках образовательных программ по-своему усмотрению. Это была первая часть исследования.

СРАВНЕНИЕ РЕЙТИНГОВ (РАБОТОДАТЕЛИ, ПРЕПОДАВАТЕЛИ, СТУДЕНТЫ)

РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ

7
ЦЕНТР
КОМПЕТЕНЦИЙ

| Компетенция | Место в рейтинге работодателей | Место в рейтинге преподавателей | Место в рейтинге студентов |
|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| Обучаемость | 1 | 1 | 1 |
| Саморазвитие | 2 | 2 | 2 |
| Следование правилам и процедурам | 3 | 3 | 5 |
| Адаптивность/Гибкость | 4 | 6 | 14 |
| Стрессоустойчивость | 5 | 7 | 7 |
| Партнерство/Сотрудничество | 6 | 8 | 11 |
| Коммуникативная грамотность | 7 | 13 | 11 |
| Самоорганизация | 8 | 5 | 4 |
| Языковая грамотность | 9 | 11 | 13 |
| Цифровая грамотность | 10 | 9 | 9 |
| Иновационность/Креативность | 11 | 4 | 3 |
| Ориентация на результат | 12 | 12 | 8 |
| Социальная ответственность | 13 | 14 | 6 |
| Анализ информации | 14 | 10 | 16 |
| Клиентоориентированность | 15 | 18 | 22 |

Теперь по второй части, то, чем мы занимаемся с Ольгой Викторовной Петровой, – оценка и развитие надпрофессиональных компетенций в организациях высшего образования. Нашими партнерами являются Министерство здравоохранения Российской Федерации и Министерство просвещения Российской Федерации.

ЦЕНТРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ 2022-2024



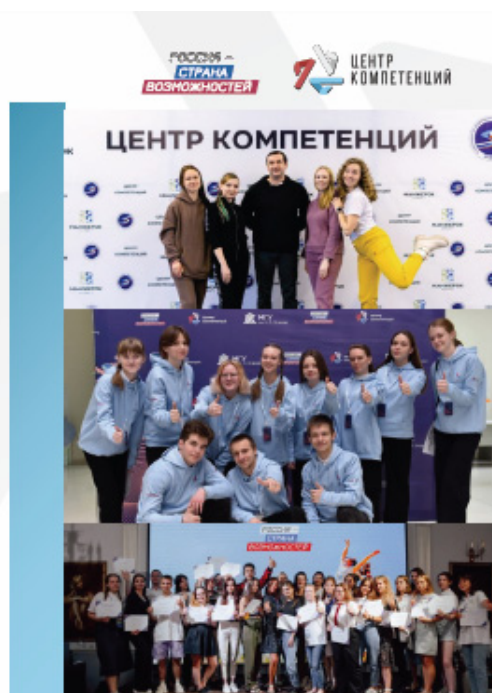
99 Центров Компетенций
в **203** вузах России



Измерение 11 востребованных
компетенций 21 века

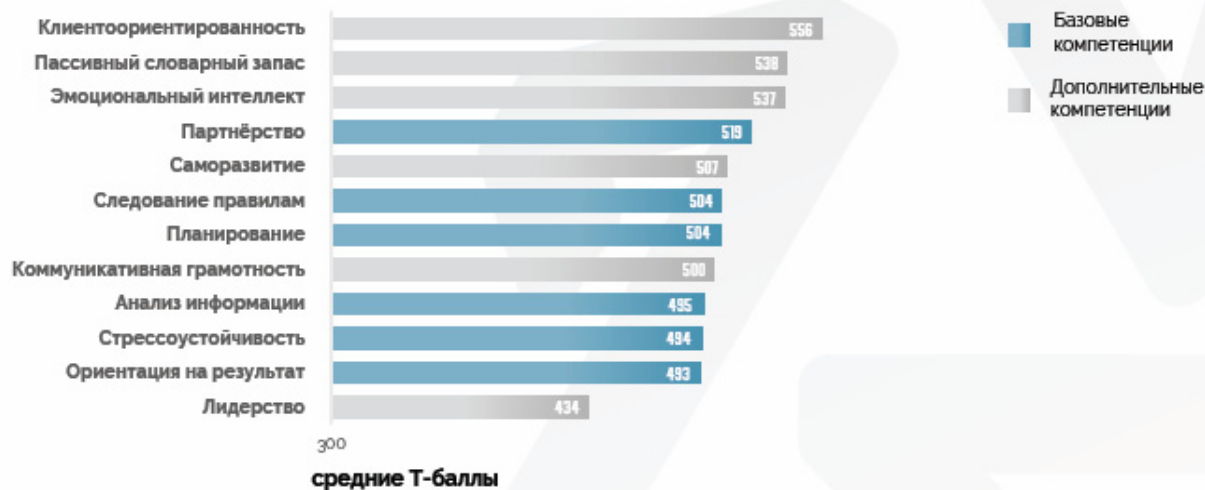
657 320

студентов
охвачены диагностикой



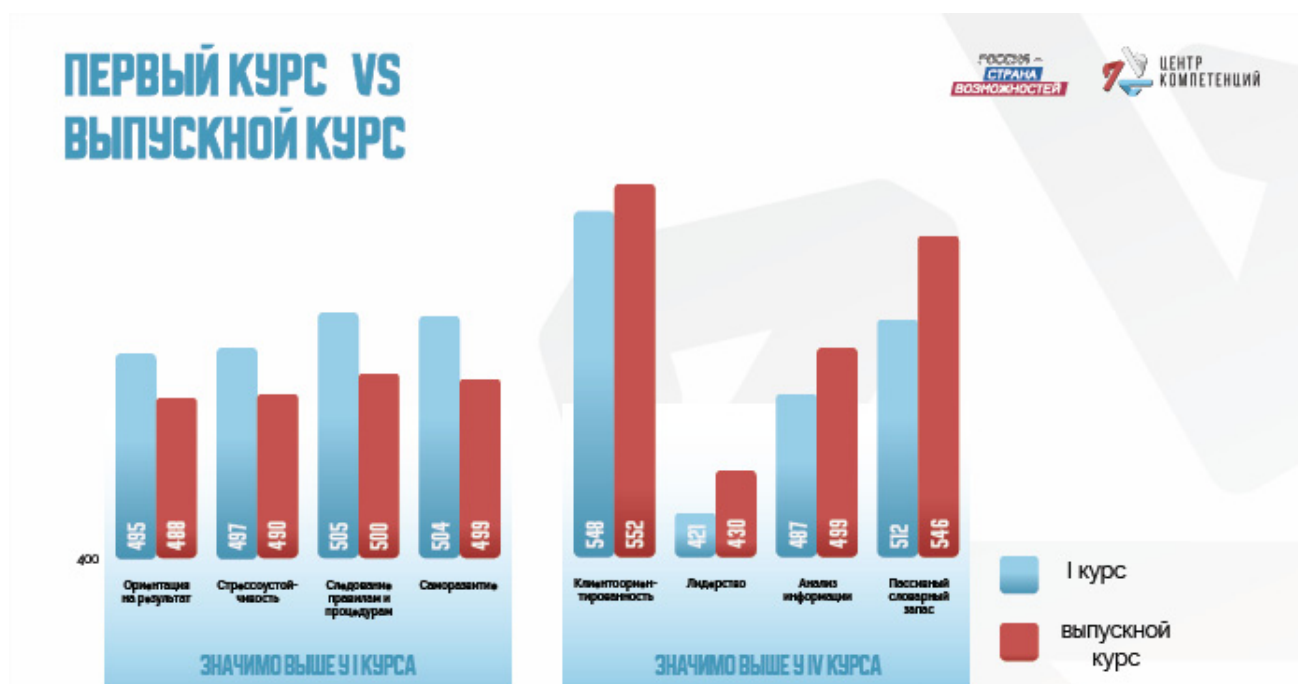
Мы работаем с университетами, преподавателями и, самое главное, студентами. На сегодняшний день за три года существования проекта больше 650 тысяч человек прошли оценку и получили рекомендации по целому набору надпрофессиональных компетенций в соответствии с теми компетенциями, которые нужны работодателям и которые указаны в конструкторе.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ



Хочу сказать о том, что, к сожалению, уровень компетенции современных студентов часто ограничивается только клиентоориентированностью, эмоциональным интеллект и собственно грамотностью, если совсем упростить. Но работодатели ожидают большего.

Здесь распределение по укрупненным группам специальностей, фактически по университетам по различным типам наук. Выборка очень большая, у нас 200 университетов по всей стране, самые разные студенты с разных курсов. В части надпрофессиональных компетенций студенты медицинских вузов в настоящий момент показывают наилучшие результаты по стране. Из них получаются специалисты, которые наиболее соответствуют нашей сегодняшней теме обсуждения, в том числе благодаря качеству образовательного процесса, его организации, организации лабораторий.



Еще один момент, который обсуждается с коллегами из Минобрнауки России. При нормальной организации в университетах учебного процесса, основной внеучебной деятельности надпрофессиональные компетенции должны увеличиваться, профиль студента должен расти. Три года проекта показывают нам, что, к сожалению, по некоторым компетенциям идет снижение, как бы сужение этого профиля. То есть люди в процессе образовательных программ не развиваются. Это происходит практически во всех направлениях, кроме глубокотехнических и медицинских университетов. Часто по окончании

университета студенты не удовлетворяют работодателя, они не мотивированы, не хотят двигаться вперед, не клиентоориентированы.

Столичные вузы, в данном случае это Москва и Санкт-Петербург, показывают существенное отличие по уровню надпрофессиональных компетенций. Мы в этой части начали работать с профессорско-преподавательскими и административными командами.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ



АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ - «ПРИМИРЯЮЩАЯ» КОМПЕТЕНЦИЯ - РАЗВИТА ОДИНАКОВО У ДЕВУШЕК И ЮНОШЕЙ



ДЕВУШКИ

У девушек **значимо выше** результаты по компетенциям, чем у юношей:

- Клиентоориентированность
- Коммуникативная грамотность
- Лидерство
- Партнёрство
- Пассивный словарный запас
- Эмоциональный интеллект



ЮНОШИ

У юношей **значимо выше** результаты по компетенциям, чем у девушек:

- Ориентация на результат
- Планирование
- Следование правилам и процедурам
- Стрессоустойчивость

Согласно исследованиям среди девушек превалирует целый набор компетенций, связанных с лидерством, эмоциональным интеллект. Анализ информации и выработка решений абсолютно идентичны в целом и у девушек, и у юношей.

КЛЮЧЕВЫЕ МОТИВАТОРЫ



ДЕВУШКИ



ЮНОШИ

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ Чувствовать себя частью группы, разделять групповые ценности и миссию организации. Возможность гордиться принадлежностью к своей организации, ощущать корпоративную идентичность. | |
| | ПРИЗНАНИЕ Важна высокий статус, стремление быть хорошим профессионалом, получать признание своих профессиональных качеств. Стремление к публичности, желание быть узнаваемым экспертом в своей области. | |
| | СМЫСЛ Ощущать, что профессиональная деятельность важна и ценна. Вносить вклад в нечто большее, делать мир лучше, обеспечивать благополучие общества. | |
| КАРЬЕРА - видеть перспективы и иметь возможности для роста. Уверенность в том, что рабочие успехи будут не только признаны и оценены, но и выражены в продвижении по службе. | ВЫЗОВ - заниматься чем-то достаточно сложным, прикладывать усилия, но при этом ощущать, что работа интересная, захватывающая и разнообразная. Работа, наполненная изменениями и событиями, с элементами неопределенности и риска. | |
| ЗДОРОВЬЕ - поддерживать физическое и психологическое благополучие на работе, работать в удобной и благоприятной для здоровья среде. | КРЕАТИВНОСТЬ - возможность создавать что-то новое, уникальное. | |

КЛЮЧЕВЫЕ ДЕМОТИВАТОРЫ



ДЕВУШКИ

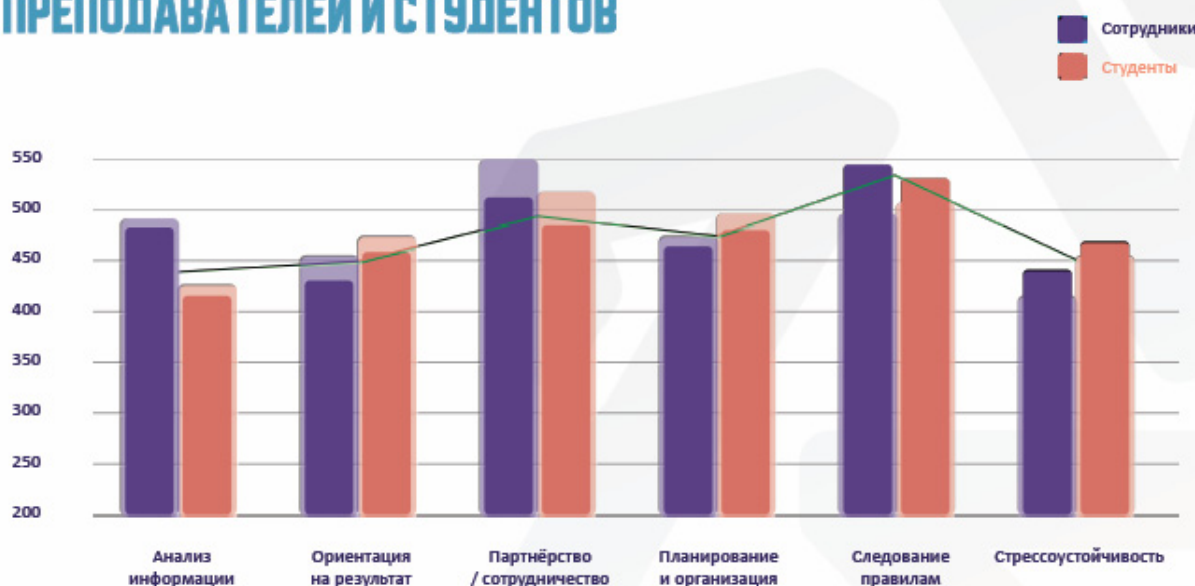


ЮНОШИ

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | СТАБИЛЬНОСТЬ Ощущение скуки, застоя, отсутствия перспектив, роста, развития. Нежелание выгорать от рутины. |
| | ТРАДИЦИЯ Консерватизм в корпоративной культуре, жесткость и косность принятых норм и правил и отсутствие возможности на них повлиять. |
| | УПРАВЛЕНИЕ Необходимость брать ответственность за результаты других людей на себя, беспокойство за то, что работа может быть выполнена некачественно или не в срок. |
| | САМОРАЗВИТИЕ Саморазвитие как обязанность и рутина: обязательность повышения квалификации, давление со стороны окружения, когда кажется, что все чему-то учатся и необходимо соответствовать их уровню. |
| АВТОНОМИЯ - риск остаться в изоляции от команды или профессионального сообщества или потеря поддержки со стороны коллег. Возможность быть в коллективе важнее независимости и автономии. | ЗДОРОВЬЕ - забота работодателя о физическом здоровье сотрудника не оказывает значимого мотивирующего воздействия. |

Последнее, на чем хотел остановиться. Есть такие понятия мотиваторов, демотиваторов. Крупные работодатели, а государство в данном случае является одним из крупнейших работодателей для социальных отраслей, предлагают студентам такие направления, которые касаются стабильности, традиций, возможности самим принимать решения. Современные студенты сразу говорят, что не готовы. Им бы чего-то нового, какого-то драйва, какого-то развития. Это тренд, который, к сожалению, в последнее время очень сильно проявляется.

СРАВНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ДИАГНОСТИКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ



Сейчас анализ 200 вузов нам позволяет говорить о том, что необходимо работать с теми преподавателями в вузах, где зависает какая-то компетенция, условно, отсутствует коммуникативность в системе управления университета, и преподаватели не могут ее передать. Студенты к концу четвертого, пятого, шестого курса эту историю не нарабатывают.

Для работодателя очень важно понимать, что оценивается. Мы в этой части активно работаем с крупными партнерами. И Газпром, и Росатом, практически все государственные корпорации с нами сотрудничают. Мы для них доносим эту историю. Совместно с Минтрудом России и Минобрнауки России мы выдаем сертификаты. На самом деле это паспорта компетенций по окончании университета, то есть студент выходит с паспортом компетенций, подтвержденным, какие они у него есть на данный момент. Но эту практику хорошо бы расширить. Для работодателей это возможность увидеть сразу, кто к нему приходит.

Мы с платформой HeadHunter запустили такой проект, когда HeadHunter подтягивает результаты наших оценок к себе на портал, и в резюме у студентов они видны. Более 20 тысяч студентов за месяц загрузили такие анкеты.

Что касается массовой диагностики административно-управленческих кадров и профессорско-преподавательского состава, то благодаря активной деятельности министерств, работа движется. Надеемся на поддержку Совета Федерации.



А.Е. Шадрин,
*директор Института социально-экономического проектирования
Научно-исследовательского
университета "Высшая школа экономики",
генеральный директор
АНО "Национальное агентство
развития квалификаций"*

АНО "Национальное агентство развития квалификаций" учреждено Правительством Российской Федерации в лице Минтруда России, Минобрнауки России и Минпросвещения России, а также РСПП и ФНПР.

Наше агентство выполняет функции базового центра подготовки рабочих кадров в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации. Мы обеспечиваем повышение квалификации преподавателей колледжей, их взаимодействие с работодателями и формирование лучших практик по вовлечению индустриальных партнеров в реализацию образовательных программ.

БАЗОВЫЙ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ КАДРОВ

Распоряжение Правительства РФ от 29 сентября 2016 г. № 2042-р

Создание базы данных лучших практик подготовки кадров, продвижение практик

Организация повышения квалификации руководителей образовательных организаций и учебных центров, педагогов, наставников на рабочем месте

Осуществление мероприятий по повышению престижа рабочих профессий



Ведение информационного ресурса Базового центра - bc-nark.ru

Методическая и консультационная поддержка работодателей и образовательных организаций по вопросам взаимодействия в подготовке кадров

Подготовка и распространение методических и информационных материалов

Нами реализуются проекты, нацеленные на повышение уровня образования в соответствии с требованиями рынка труда. Первый проект – "Компетенции XXI века"¹ – направлен на развитие надпрофессиональных компетенций.

Мы проанализировали более 6,5 млн вакансий, описывающих требования к работникам со стороны работодателей и на их базе сформировали рамку общих компетенций, где систематизировали требования к общим компетенциям, таким как работа с информацией, работа в команде, управление коллективом, решение проблем и принятие решений.

ПРЕДПРОЕКТНАЯ СИТУАЦИЯ

Рост значимости ОК для профессиональной успешности и построения карьеры, для развития человеческого капитала организации, отрасли, страны



Анализ результатов отечественных и зарубежных публикаций: форсайтов и мониторинговых исследований вопроса ОК



Кабинетное исследование корпоративных моделей ОК и практик их оценки



Анализ результатов мониторинга рынка труда, проводимого совместно с СПК



Анализ больших данных – анализ вакансий и резюме

6,5 + вакансий проанализировано
млн.

Множество частично пересекающихся перечней и описаний ОК

Нет четкого различия ОК, личностных качеств, умений

Не рассматривается вопрос различий в требованиях к ОК в зависимости от уровня квалификации

Отсутствие преемственности в развитии ОК на разных уровнях образования, в процессах обучения и развития персонала

При этом мы систематизировали их по девяти уровням квалификации, чтобы помочь интеграции этих надпрофессиональных, или общих, компетенций в систему профессиональных стандартов.

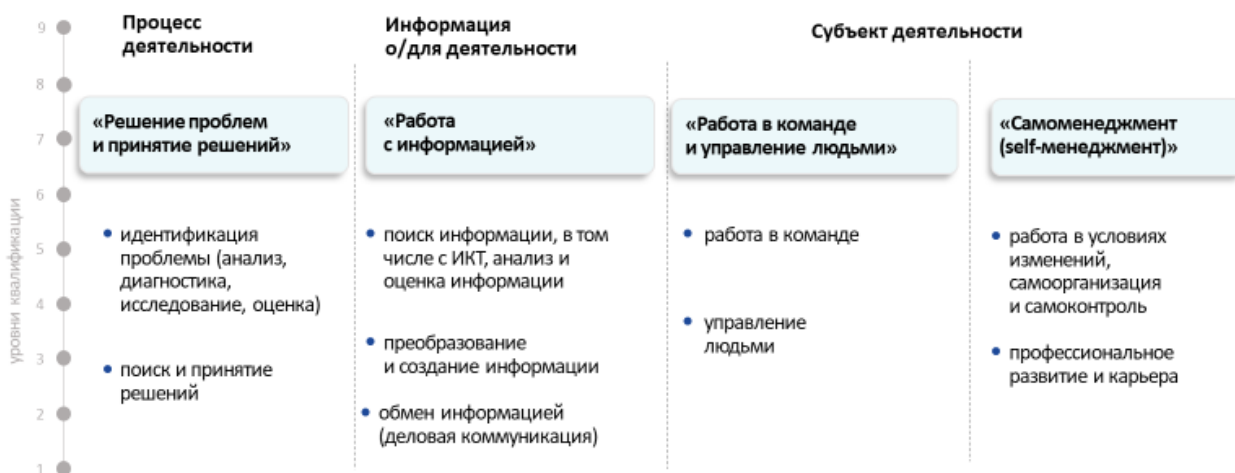
Пройдя по ссылке², можно ознакомиться с рамкой общих компетенций, структурированных по всем девяти уровням профессиональной квалификации.

¹ <<https://bc-nark.ru/projects/kompetentsii-xxi-veka/>>.

² <<https://bc-nark.ru/projects/kompetentsii-xxi-veka/materialy/>>.

РАМКА ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

https://bc-nark.ru/ramka_OK



ДЕСКРИПТОРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ 9-ТИ УРОВНЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ (ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ПОДХОД)

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ – КОНСТРУКТОР ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ТРЕБОВАНИЙ К ОБЩИМ КОМПЕТЕНЦИЯМ С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мы разработали оценочные средства для оценки общих компетенций, соответствующих четвертому уровню квалификации, готовим оценочные средства пятого и шестого уровней квалификации – наиболее распространенных среди работников среднего звена и актуальных для сферы социального обслуживания.

ОЦЕНКА ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

01. На основании рамки компетенций могут конструироваться **профили общих компетенций** для определенных:

- квалификаций, групп квалификаций
- вида или области профессиональной деятельности
- профиля профессиональной деятельности (например: социально-гуманитарный и инженерно-технический профиль)

02. ОК могут проверяться и оцениваться:

- а) при решении **задач профессиональной деятельности**;
- б) при решении **задач деятельности, аналогичной в части требований к ОК профессиональной деятельности**

03. На экзамене проверяются **дескрипторы общих компетенций**, которые могут быть легко визуализированы (наблюдаемы) в действиях (или результатах действий) испытуемого.

Скрытые признаки, связанные с мотивацией, ценностными установками и др. через наблюдения в процессе профессиональной деятельности, психометрии, и т.п.

2023 год – разработаны и проходят апробацию оценочные средства для 4 уровня квалификации

2024-25 гг. – Разработка и апробация оценочных средств для 5 и 6 уровней квалификации. Возможность «собрать» оценочные средства по спецификации с учетом профиля профессиональной деятельности

Как развивать общие компетенции? Первое – это встраивание соответствующих модулей в учебные курсы. Второе – это практическая работа, такая как волонтерство, стажировки. Третье – это проектное обучение. И четвертое – передача ценностей, связанных с организационной культурой.

КАК РАЗВИВАТЬ ОК?



Какой может быть тематика модулей для включения в образовательные программы, безусловно, с учетом специфики получаемой профессии?

Это основы коммуникационной грамотности, клиентоориентированность, психология общения – то, что актуально и для социальных работников, и для работников сферы здравоохранения.

КАК РАЗВИВАТЬ ОБЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ?



учебные предметы, курсы, дисциплины (модули), специально предназначенные для формирования ОК, например:

- ✓ Основы коммуникативной грамотности
- ✓ Стрессоустойчивость в современном мире
- ✓ Клиентоориентированность как образ мышления
- ✓ Психология общения
- ✓ Медиаторство
- ✓ Управление конфликтами
- ✓ Финансовая грамотность
- ✓ и пр.



Кадровое обеспечение

Курсы повышения квалификации для педагогических работников:

- ✓ «Развитие и оценка общих компетенций, востребованных в профессиональной деятельности»
- ✓ «Проведение оценки сформированности общих компетенций»

Уже сейчас некоторые советы по профессиональной квалификации включают в себя общие профессиональные компетенции в разрабатываемые и актуализируемые профессиональные стандарты: это СПК в области образования, СПК в области воздушного транспорта, СПК финансовых рынков и другие.

При этом нельзя не отметить необходимость повышения квалификации для преподавателей вузов и колледжей, которые могли бы профессионально обеспечить комплексное развитие соответствующих компетенций.

Формат прикладного проектного обучения, программы "Обучение служением"³ позволяет обеспечить одновременно развитие и общих компетенций, таких как работа в команде, и узкопрофессиональных компетенций, связанных с участием в реализации студенческих проектов.

Второй проект, о котором хотел рассказать – это проект "Квалификация "Наставник".⁴

Недавно нами проводился опрос как среди представителей организаций-работодателей, так и среди образовательных организаций на предмет того, какие меры позволяют наиболее эффективно наладить партнерское взаимодействие между работодателями и колледжами.

Опрос АНО НАРК. 2023 год



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ



Меры, способствующие укреплению партнерства между работодателями и колледжами (техникумами)



³ <<https://sl.dobro.ru/>>.

⁴ <<https://bc-nark.ru/projects/kvalifikatsiya-nastavnik/>>.

По результатам опроса, и образовательные организации, и работодатели одновременно пришли к выводу, что именно развитие системы наставничества на рабочем месте позволяет такого рода партнерство выстраивать наиболее эффективно.

При этом наставничество на рабочем месте – это не только взаимодействие с новыми работниками, которые приходят на предприятие, но это также и работа со студентами колледжей и вузов, проходящими стажировки, производственную практику, участвующими в механизмах дуального образования и так далее.

Соответственно, для компаний развитие наставничества обеспечивает рост производительности труда, снижение текучести кадров и ускорение адаптации новых сотрудников.

Национальное агентство развития квалификаций в рамках проекта "Квалификация "Наставник" обеспечивает обучение руководителей служб персонала предприятий и самих наставников, а также поддержку развития системы наставничества на предприятии в целом, содействуя формированию необходимых финансовых и нефинансовых стимулов у вовлеченных в эту работу сотрудников.

ЭФФЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ КОМПАНИИ

-  Сокращение затрат на обучение персонала
-  Снижение «текучести кадров»
-  Быстрая адаптация новых работников на предприятии
-  Повышается лояльность и вовлеченность сотрудников, наставников и их подопечных в деятельность компании
-  Сохранение и передача ключевых знаний организации (канал передачи личного знания)

ДЛЯ НАСТАВНИКОВ

-  Поддержка проф. развития, горизонтальной и вертикальной карьеры работника
-  Снижение риска профессионального выгорания
-  Новый взгляд на свою профессию, повышение статуса в коллективе
-  Развитие управленческих и педагогических компетенций

ДЛЯ ПРАКТИКАНТОВ, СТАЖЕРОВ, ИНЫХ НАСТАВЛЯЕМЫХ

-  Уверенное «вхождение в профессию»
-  Быстрая адаптация на новом рабочем месте
-  Вхождение в корпоративную культуру
-  Профессиональная и эмоциональная поддержка
-  Поддержка проф. развития, горизонтальной и вертикальной карьеры

ЭФФЕКТЫ ДЛЯ КОЛЛЕДЖЕЙ И ВУЗОВ

Повышение качества продукции и бизнес-процессов, снижение издержек

ПРОЕКТ «КВАЛИФИКАЦИЯ НАСТАВНИК»

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД: от проектирования системы наставничества «под ключ» до обучения наставников



Один из примеров. Мы реализовали в Красноярском крае проект по содействию развития наставничества в социальной сфере, а именно для системы центров занятости населения.

Была проведена стратегическая сессия, которая позволила сформулировать требования к знаниям и умениям наставников, системе управления, было разработано типовое положение о наставничестве в центрах занятости населения.

Наставничество в социальной сфере

Опыт службы занятости населения Красноярского края



2023 г.

Проектно-аналитическая сессия по развитию системы наставничества в краевых государственных учреждениях службы занятости населения Красноярского края



представители агентства труда и занятости населения края



представители Центра профориентации



57 директоров ЦЗН Красноярского края

Такт 1.

Определение цели, задач наставничества, категорий наставляемых, видов наставничества и требований к наставникам

Такт 2. Определение задач и трудовых функций наставников, механизмов их отбора и подготовки

Такт 3. Формирование системы управления наставничеством, в т.ч. оценки эффективности наставничества и деятельности наставников, методов их стимулирования



разработано **типовое положение о наставничестве** в ЦЗН

сформированы **типовые программы наставничества** по основным видам деятельности специалистов ЦЗН

Действительно, это позволило достаточно эффективно прийти к новому облику центров занятости, обеспечив вовлечение 57 директоров ЦЗН. Мне кажется, это хороший пример для использования и в других организациях социальной сферы.

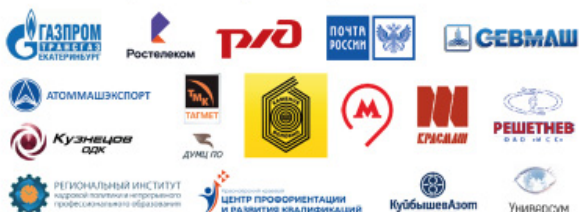
По данным статистики, в проекте участвуют сотни предприятий, десятки колледжей. Уверен, что реализация такого системного подхода к развитию наставничества в социальной сфере была бы очень эффективна и полезна.

Составлен перечень информационных ресурсов, которые были разработаны в рамках проекта⁵. Это база данных лучших практик, рекомендации по формированию и развитию системы наставничества на предприятии, руководство и образовательные программы для наставников. Использование этих ресурсов способствует эффективному внедрению технологий наставничества на производстве.

ПРОЕКТ «КВАЛИФИКАЦИЯ НАСТАВНИК»

В ПРОЕКТЕ УЧАСТВУЮТ







- 70+** организаций-работодателей
- 60+** образовательных организаций
- 770+** партнеров-работодателей (места практики студентов)



⁵ <<https://bc-nark.ru/projects/kvalifikatsiya-nastavnik/materialy/>>.

РЕСУРСЫ ПРОЕКТА



-  [Базы данных лучших практик наставничества](#)
-  Рекомендации по формированию или развитию системы наставничества на предприятии [для руководителей и HR](#)
-  [Рекомендации по организации наставничества для студентов](#), проходящих практику
-  [Руководство](#) для наставников
-  [открытый онлайн-курс](#) для подготовки наставников
-  Повышение квалификации наставников по программе [«Психолого-педагогический минимум наставника»](#), 72 часа форма обучения очная/очно-заочная

И последнее – использование инструментов национальной системы квалификаций в подготовке кадров. Я бы здесь выделил три направления, которые представляются наиболее важными.

Первое направление – обеспечение скоординированной, осуществляемой в проектом режиме актуализации профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и примерных (типовых) образовательных программ колледжей и вузов, а также обеспечение реализации ускоренной переподготовки преподавателей в соответствии с этими изменениями.

Предложения в проект протокольного решения

Рекомендовать АНО НАРК совместно с СПК в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения, заинтересованными образовательными организациями, благотворительными фондами и иными некоммерческими организациями подготовить предложения для представления в Минтруд России, Минобрнауки России, Минпросвещения России:

а) по обеспечению ускоренной адаптации содержания ВО, СПО и ДПО в социальной сфере к потребностям рынка труда за счет:

- 01.** обеспечения скоординированной в проектом режиме **разработки новых и актуализации существующих ПС, ФГОС, образовательных программ университетов и колледжей, программ переподготовки преподавателей**, с учетом потребностей в реализации современных форматов предоставления социальных услуг и **развития универсальных компетенций работников**
- 02.** обеспечения полномасштабного внедрения в образовательных организациях механизмов, обеспечивающих **участие организаций-работодателей в разработке и реализации образовательных программ ВО и СПО**, включая механизмы прикладного проектного обучения, дуального образования, реализации сетевых образовательных программ
- 03.** расширения масштабов практики **сопряжения государственной итоговой и промежуточной аттестации обучающихся по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам и независимой оценки квалификации**

б) по развитию системы наставничества в организациях социальной сферы

У нас есть очень хороший пример – это федеральный проект "Кадры для цифровой экономики", где на протяжении двух лет одновременно актуализировались профстандарты, разрабатывались типовые программы университетов, велась переподготовка преподавателей.

Уверен, что было бы правильным и в сфере социального обслуживания, здравоохранения, образования двигаться по такому пути. Мы готовы оказать максимальное содействие социальной сфере в разработке соответствующих программ и проектов развития кадрового потенциала отраслей в части задач, связанных с развитием универсальных компетенций работников.

Второе направление – участие предприятий-работодателей в разработке и реализации образовательных программ, создании совместных структурных подразделений, организации стажировок преподавателей университетов и производственной практики.

В частности, сотрудники предприятий могли бы участвовать в роли заказчиков и менторов при реализации студенческих проектов⁶, осуществляемых в формате прикладного проектного обучения⁷.

Упомянутый выше формат "Обучение служением" может помочь реализации механизмов прикладного проектного обучения в целях подготовки специалистов в социальной сфере максимально результативно. В рамках проекта по апробации этой модели участвуют более 130 университетов, в том числе в сфере социального обслуживания участвует Российский государственный социальный университет, в сфере здравоохранения – ФГАО ВО "Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова"⁸.

Национальное агентство в партнерстве с Ассоциацией волонтерских центров реализует поддержанный Правительством Москвы проект по развитию сотрудничества этих и других московских университетов с социально ориентированными НКО и учреждениями социальной сферы в рамках механизмов "Обучение служением"⁹.

Третье направление – совмещение механизмов государственной итоговой аттестации и независимой оценки квалификаций (ГИА-НОК)¹⁰.

⁶ Материалы проекта "Третья миссия университета" / <<https://3mission.ru/>>.

⁷ Результаты конкурса лучших практик в области прикладного проектного обучения / <<https://nark.ru/news/bc/konkurs-luchshih-praktik-2022/>>.

⁸ <<https://www.asi.org.ru/news/2023/08/23/opublikovan-spisok-vuzov-kotorye-vnedryat-kurs-obuchenie-sluzheniem/>>.

⁹ Проект "Программа развития потенциала СО НКО, учреждений социальной сферы и сферы культуры за счет партнерства с университетами Москвы" / <https://nark.ru/news/news_nark/startovala-programma-partnerstva-universitetov-i-s/>.

<<https://nark.ru/gia-nok/>>.

Данный механизм позволяет обеспечить формирование действенных стимулов для обеспечения соответствия содержания образовательных программ вузов и колледжей требованиям профессиональных стандартов, способствуя в том числе максимально активному вовлечению индустриальных партнеров в образовательный процесс.

По поручению Президента Российской Федерации агентством совместно с Минобрнауки России и Рособрнадзором реализуется пилотный проект по реализации ГИА-НОК, в котором участвуют уже 29 университетов¹¹.

Считаю, что у нас есть хорошая возможность в рамках проектов "Обучение служением" и ГИА-НОК отработать современные механизмы актуализации образовательных программ в социальной сфере.

¹¹ Письмо Минобрнауки России от 28 июня 2023 года № МН-5/183427 "О направлении информации" (вместе с "Методическими рекомендациями по реализации независимой оценки квалификации в системе высшего образования") / <https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minobrnauki-Rossii-ot-28.06.2023-N-MN-5_183427/>.



С.Б. Епихина,
*член комитета по кадрам
и вознаграждениям совета директоров
АО "ВЦИОМ", член Совета
по профессиональным квалификациям
в области управления персоналом
Национального совета
при Президенте Российской Федерации*

Фонд "Наше будущее" 16 сентября 2023 года принял участие в заседании "Участие бизнеса в развитии социальной сферы: новые подходы и решения", по итогам которого было предложено провести исследование по выявлению перспективных направлений деятельности для развития социального предпринимательства. Это решение стало отправной точкой для мониторинга рынка труда и профессий в данном секторе экономики, реализованного фондом в 2023 году.

ФОНД «НАШЕ БУДУЩЕЕ» ПОДПИСАЛ Соглашение о сотрудничестве с Советом по профессиональным квалификациям в сфере управления и права

(создан 03.12.2020, Протокол №48 Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям).



ФОНД «НАШЕ БУДУЩЕЕ» и **Национальный аккредитационный совет делового и управленческого образования (НАСДОБР)** 16 сентября 2022 года подписали соглашение о совместной работе по подготовке образовательных и профессиональных стандартов в области социального предпринимательства, социально-преобразующих проектов.

- *«Завершается первая стадия развития социального предпринимательства в России: сформирована законодательная база, определены критерии, разработаны меры поддержки, в профессиональный Реестр вошли свыше 6 тысяч предприятий, – рассказывает Наталия Зверева. – Следующий этап – разработка и закрепление стандартов в образовательном и трудовом процессе. Мы активно включаемся в работу и рады, что нашли полную поддержку этой темы со стороны Национального аккредитационного совета».*

В этот же день (16 сентября 2023 года) фонд "Наше будущее" в лице Н.И. Зверевой и председателя СПК в области управления и права, вице-спикера Государственной Думы А.Д. Жукова заключили соглашение о сотрудничестве. Приоритетом данного сотрудничества стал вопрос развития методологии национальной системы квалификации в области социального предпринимательства, социального управления, оценки социальных эффектов в рамках Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.



Профстандарты – это возможность сформировать современные профили компетенций специалистов в различных видах деятельности, в том числе новых, которые дают для образования, профессиональной среды, работодателей возможность активного взаимодействия. Независимая оценка квалификации и новые источники описания профессиональных компетенций для современного профессионального образования должны изменяться вслед за потребностями рынка рабочих мест.

Фонд и СПК УП в 2023 году в рамках исследования в области социальных предпринимателей, проектов социального воздействия и оценки социальных эффектов выявили, что ключевым надо считать не предпринимательство как таковое, а то, ради чего действуют социальные предприниматели, ассоциации, Фонд "Наше будущее",

социально ориентированные НКО, – это достижение социальных эффектов от социальных инвестиций и проектов социального воздействия. Социальный эффект стал основой для описания нового вида профессиональной деятельности, сквозного для социальных инвестиций, социального предпринимательства, управления проектами, оценки социальных эффектов.

СОЦИАЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ – ОСНОВА ДЛЯ СОЗДАНИЯ НОВЫХ ПРОФСТАНДАРТОВ И СКВОЗНЫХ ПРОФКВАЛИФИКАЦИЙ

- ❖ Социальный эффект деятельности формируется всеми организациями и предпринимателями: государственные, региональные и отраслевые органы управления, экономические субъекты, общественные группы, граждане страны (организация/ группа/ человек);
- ❖ Социальные эффекты (качественные и количественные) являются измеряемыми показателями проектов социального воздействия
- ❖ Оценка социальных эффектов является сквозной в нормативных требованиях международных, национальных, региональных, отраслевых, корпоративных (например социальные программы Лукойла), общественных («Общероссийский народный фронт»).



Любая профессиональная деятельность создает социальный эффект в обществе, однако измерение социальных эффектов – это новая научно-прикладная деятельность, которую надо изучать, развивать область профессиональных компетенций, формировать профессиональное сообщество. Основой для работы над профстандартами в оценке социальных эффектов стало постановление Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2019 года № 1491 "Об организации проведения субъектами Российской Федерации в 2019–2024 годах пилотной апробации проектов социального воздействия".

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ СОЦИАЛЬНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ, МОНИТОРИНГ, КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНЫХ ЭФФЕКТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ –

новые профессии и новые квалификации

Постановление
Правительства РФ от
21 ноября 2019 г.
№1491 «Об
организации
проведения
субъектами
Российской
Федерации в 2019 -
2024 годах пилотной
апробации проектов
социального
воздействия»

| | | |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Исполнитель проекта [социального управления] | российское юрлицо, либо ИП, либо физическое лицо, не зарегистрированное в качестве ИП | реализация проекта |
| Эксперт независимой оценки социальных эффектов | Организация, осуществляющая деятельность, направленную на установление факта достижения или недостижения социального эффекта по итогам реализации проекта | <ul style="list-style-type: none"> • достижение социальных эффектов • отчетности информирование • участие в обеспечении измерения и независимой оценки социальных эффектов |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • оценка результата реализации проекта, выраженный в положительном изменении состояния и (или) жизненных условий социальных бенефициаров характеризующемся количественными и качественными показателями - социальными эффектами, установленными в паспорте проекта |

Что такое проекты социального воздействия? Это активное взаимодействие всех заинтересованных сторон (государства в лице ФОИВ, ВЭБ.РФ и регионов), социальных инвесторов (социально ориентированные НКО, фонды, организации, инвесторы – частные лица, социальные предприниматели) в интересах достижения социальных эффектов. Это гарантия поддержки проектов социального воздействия при достижении результатов реализации проекта, выраженных в положительном изменении состояния и (или) жизненных условий социальных бенефициаров, характеризующихся количественными и качественными показателями – плановыми социальными эффектами, согласованными всеми участниками этой социально ориентированной деятельности.

Социальный инвестор – это тот, кто вкладывает свои финансовые средства в проекты социального воздействия в интересах конечных социальных бенефициаров (это могут быть проекты в области улучшения уровня жизни семей с детьми, оказание содействия в профессиональной подготовке мам после декрета, развитие профессиональной переподготовки безработных и так далее), а государство готово компенсировать часть его затрат при подтверждении эффективности данных проектов после их завершения. Независимую оценку социальных эффектов должен проводить профессионал, который обладает не только компетенциями в области проектной деятельности, но и в работе с социальными бенефициарами, самими

различными социальными группами и социальными проблемами (в постановлении и методологии данного вида деятельности, например, описываются обязательные регулярные в ходе реализации проектов личные взаимодействия с конечными социальными бенефициарами, в том числе оценка изменений реальных жизненных условий до и после участия социального бенефициара в проекте.

Для развития столь значимых социальных инноваций требуется не только наличие уровня профессиональных компетенций у тех, кто выступает инициаторами проектов (социальных инвесторов и социальных предпринимателей), но и у тех, кто представляет профессиональную независимую экспертизу – оценку социальных эффектов. Однако в настоящий момент развитие данного вида профессиональной деятельности в России практически сдерживает отсутствие в регионах достаточного количества специалистов в области оценки социальных эффектов, разных, порой несистемных подходов к описанию образовательных траекторий и содержания программ профобразования, сформировавшегося профсообщества в области корпоративной социальной ответственности или устойчивого развития, которое в предыдущие годы было ориентировано на западные методологии и не развивало российскую науку и методологию в данном направлении.

Работа Фонда "Наше будущее" в части развития методологии оценки социальных эффектов – это очень важный шаг к формированию российских методов оценки социальных инвестиций, которые будут обеспечивать качественные и количественные достижения в области проектов социального воздействия.

Работу Фонда и СПК УП в данном направлении в 2023 году уже поддержали представители органов государственной и региональной власти, социально ориентированных предпринимателей, профсообщества:

21 ноября 2023 года в городе Ханты-Мансийске на заседании рабочей группы "Социальное предпринимательство" комиссии Государственного Совета Российской Федерации по направлению МСП;

23 ноября 2023 года в городе Москве на заседании Совета по развитию социальных инноваций субъектов Российской Федерации при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации на тему "Системные изменения в социальной сфере: социальный эффект и перспективы".

В состав СПК УП входят представители крупнейших работодателей страны (например, Ростех, КАМАЗ, Сибирская угольная энергетическая компания и другие) и объединений (НАСДОБР, РСПП,

ТПП, "ОПОРА РОССИИ"), высшего образования (РАНХиГС, МГЮА имени О.Е. Кутафина и другие), профсоюзов, профессионального сообщества.

Фонд и СПК УП подготовили и представили в план работы нашего СПК проект профстандарта "Специалист по управлению проектами социального воздействия, мониторингу, контролю и оценке социальных эффектов деятельности предприятий" как перспективное направление работы в рамках современных социальных инноваций, в том числе способных значительно повлиять на подготовку по программам бакалавриата и магистратуры в области менеджмента. Мы готовы выйти на профессиональное обсуждение. Считаем, что это новая профессия. Это не управление строительными проектами, это не управление проектами, например, в нефте- или газодобыче, это управление проектами социального воздействия. Нужны подготовленные кадры, нужны специалисты, которые способны развивать это направление – оценку социальных эффектов.

Мы опередили пока в сроках те решения, которые были даны в адрес Фонда и СПК УП по данному вопросу в конце 2023 года и подготовили проект профстандарта. Надеемся, что получим поддержку всех, кто способствует социальному развитию Российской Федерации, масштабированию опыта, накопленного в процессе пилотных региональных проектов социальных инвестиций. Лучшие люди этой новой профессии, профессионалы в смежных областях управления могут сказать, каким должно быть профессиональное образование в самых разных секторах (менеджмент, экономика, социальное управление), чтобы студенты становились профессионалами, востребованными на рынке новых видов деятельности в экономике страны, а специалисты, желающие получить новую специальность через профпереподготовку и дополнительное профобразование, могли повышать свою квалификацию и развивать новое направление на рынке труда. Профессиональных стандартов, не узкоспециализированных под соцработника или врача, педагога, а именно более широко охватывающих профессиональные и образовательные траектории в сквозных, смежных, междисциплинарных видах деятельности – дефицит, их критически мало.

НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ПРОФСТАНДАРТА (ПРИМЕР)

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ:

- 1) **Социальное управление** (38.03.02 Менеджмент);
- 2) **Социальные эффекты деятельности предприятий**(38.03.01 Экономика);
- 3) **Социальные эффекты деятельности предприятий в функциональном (отраслевом) управлении** (38.03.03 Управление персоналом и др.);
- 4) **Социальное управление регионом/ отраслью**(38.03.04 Государственное и муниципальное управление) и т.д.

ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ (ДПО)

- 1) **Управление проектами социального воздействия**
- 2) **Оценка социальных эффектов проектов социального воздействия**
- 3) **Социальные эффекты и социальные инвестиции ...**

Поэтому СПК в области управления права в лице ответственного секретаря Е.И. Переверзевой и Фонд "Наше будущее" как ответственный разработчик профстандарта, который будет вести профобсуждение, просят поддержать начатую нами работу и принять активное участие в обсуждении исследований и проекта профстандарта в рамках процедур Национальной системы квалификации России.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ

Рекомендовать:

1. Совету по профессиональным квалификациям в сфере управления и права организовать профессионально-общественное обсуждение проекта профессионального стандарта «Специалист по управлению проектами социального воздействия, мониторингу, контролю и оценке социальных эффектов деятельности предприятий», представленного ответственным разработчиком - Фондом региональных социальных программ «Наше будущее»;
2. Министерству экономического развития Российской Федерации, Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Государственной корпорации развития «ВЭБ.РФ» совместно с профессиональным сообществом:
 - принять участие в профессионально-общественном обсуждении проекта профессионального стандарта «Специалист по управлению проектами социального воздействия, мониторингу, контролю и оценке социальных эффектов деятельности предприятий»,
 - направить ответственному разработчику предложения и замечания к проекту профессионального стандарта «Специалист по управлению проектами социального воздействия, мониторингу, контролю и оценке социальных эффектов деятельности предприятий».

Срок: 30 апреля 2024 года.

РЕШЕНИЕ
Совета по развитию социальных инноваций
субъектов Российской Федерации на тему
"Новые профессии в социальной сфере: гибкие навыки
и их применение в отдельных отраслях социальной сферы"

г. Москва

25 января 2024 года

Заслушав и обсудив выступления членов Совета по развитию социальных инноваций субъектов Российской Федерации при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (далее – Совет) и участников заседания на тему "Новые профессии в социальной сфере: гибкие навыки и их применение в отдельных отраслях социальной сферы", Совет отмечает следующее.

В системе образования на протяжении последних лет активно принимаются меры по внедрению новых программ обучения для специалистов по направлениям и профессиям, востребованным в социальной сфере.

Задача обеспечить к 2024 году модернизацию профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ поставлена Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года".

Федеральным законом от 2 декабря 2019 года № 403-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" определено понятие "практическая подготовка обучающихся", уточнены требования к организации практической подготовки обучающихся в рамках реализации основных профессиональных образовательных программ, порядок использования сетевой формы реализации образовательных программ в процессе практической подготовки.

Одним из ключевых механизмов модернизации национальной системы образования, включая подготовку специалистов отраслей социальной сферы, стала программа стратегического академического лидерства "Приоритет-2030" (распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 года № 3697-р).

Наряду с этим в Послании Федеральному Собранию Российской Федерации Президент Российской Федерации В.В. Путин подчеркнул, что в системе отечественного образования, в первую очередь высшего,

назрели существенные изменения с учетом новых требований к специалистам в экономике и социальных отраслях.

Кроме того, по итогам расширенного заседания Президиума Государственного Совета Российской Федерации Президентом Российской Федерации поставлена задача обеспечить обновление профессиональных стандартов, предусмотрев гибкую систему, включающую оперативную конкретизацию квалификационных характеристик по отраслям и видам профессиональной деятельности, на основе унификации процесса разработки профессиональных стандартов с применением современных цифровых методов и оптимизации количества профессиональных стандартов (от 21 сентября 2023 года № Пр-2192ГС (п. 2, в)).

В целях решения поставленных задач в настоящее время отраслевыми министерствами и ведомствами ведется работа по обновлению профессиональных стандартов и разработке квалификационных характеристик нового формата, которые учитывают отраслевую специфику, профессиональную специализацию, а также содержат дополнительную информацию о необходимых цифровых, коммуникативных, поведенческих и иных компетенциях.

Так, в рамках проекта по модернизации центров занятости населения для работников обновленной службы занятости гибкие¹² навыки становятся неотъемлемой частью профессионального профиля. К таким компетенциям относят: цифровую грамотность, готовность к изменениям, сотрудничество, клиентоориентированность, непрерывное саморазвитие, инициативность, навыки бережливого производства и работы в команде.

Актуализированный профессиональный стандарт "Помощник по уходу" предусматривает наделение работников организаций социального обслуживания новой обобщенной функцией по предоставлению социальных услуг по уходу, направленных на поддержку питания, здоровья, гигиены, мобильности и социального функционирования лиц, нуждающихся в уходе.

В рамках работы семейных многофункциональных центров персональные кураторы должны обладать специальной подготовкой, знаниями особенностей психологии кризисной семьи, правил и принципов социальной работы с такими семьями, навыками эффективной коммуникации и вовлечения семьи в совместную деятельность по преодолению кризиса.

¹² Гибкие навыки – это комплекс важных для карьеры компетенций, не связанных с конкретной предметной областью и не зависящих от специфики работы, которые влияют на скорость адаптации, умение работать в команде, критическое мышление, эмоциональный интеллект, креативность и другие значимые для работы компетенции.

В системе здравоохранения с 2022 года оценивание навыков общения с пациентом стало обязательным в первичной аккредитации специалистов по специальностям "Лечебное дело", "Педиатрия" и "Стоматология".

Также проведена работа по масштабированию образовательной программы и регламента подготовки стандартизированных пациентов. Для организации работы учебных площадок разработана и реализована образовательная программа "Тренер по подготовке стандартизированных пациентов для аккредитации специалистов здравоохранения по навыкам профессионального общения". Увеличен оценочный фонд промежуточной аттестации до 55 клинических задач и сценариев пациента.

Профессиональными стандартами работников здравоохранения предусмотрено владение специалистами основными гибкими навыками – "активное слушание" – сбор анамнеза, "ведение переговоров" – общение с пациентами и его родственниками, работа в команде, формирование приверженности к здоровому образу жизни и другое.

Концептуальные изменения вносятся в систему педагогического образования. В марте 2023 года Министерство просвещения Российской Федерации утвердило Порядок проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций¹³, который содержит две новые квалификационные категории – "педагог-методист" и "педагог-наставник". Ведется активная работа по подготовке советников директоров школ по воспитанию. Специалисты проходят многоплановую, комплексную подготовку, обучаются навыкам наставничества – умению работать с детьми, заинтересовать и увлечь их, вести живой, честный и содержательный диалог.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации актуализировало федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (далее – ФГОС), в том числе в области социальной сферы, в соответствии с профессиональными стандартами. Обновленные ФГОС предусматривают возможность разработки гибких образовательных программ, расширения практической подготовки студентов с участием работодателей, формирования направленности (профиля) образовательной программы путем ее ориентации на область и (или) сферу профессиональной деятельности. При этом профессиональные компетенции выпускников вузы формируют самостоятельно на основе профессиональных потребностей рынка труда

¹³ Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

и социальной инфраструктуры, конкретного работодателя, отрасли, субъекта Российской Федерации.

Образовательные программы по подготовке специалистов социальной сферы реализуются в большинстве субъектов Российской Федерации. Так, Алтайский государственный университет реализует образовательную программу "Цифровые технологии в социальной защите населения", Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова – программу "Социальный инжиниринг и проектирование", Московский городской педагогический университет – программу "Практическая психология в социальной сфере: техники и методы" и так далее.

Большой интерес представляет деятельность субъектов Российской Федерации в сфере подготовки и переподготовки работников социальной сферы. Например, в городе Москве реализован масштабный проект по описанию профилей социальных работников, в котором определен перечень необходимых профессиональных знаний, умений и компетенций. Существенно переработан перечень предоставляемых социальных услуг для населения и разработан стандарт оказания таких услуг. В июне 2023 года в городе Москве также открыт Симуляционный центр для обучения навыкам профессионального ухода за пожилыми и людьми с ограниченными возможностями, в котором готовят работников по уходу для геронтологических центров и социальных домов.

В Санкт-Петербургском государственном университете аэрокосмического приборостроения на факультете дополнительного профессионального образования организовано обучение по новой программе "Региональные аспекты организации доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг (доступная среда)". В 2023 году обучение на двухмесячных курсах прошел 71 специалист из Луганской Народной Республики.

Вместе с тем, несмотря на реализацию масштабных мероприятий по модернизации национальной системы образования, проблемы в системе подготовки специалистов социальной сферы сохраняются. Участники заседания Совета отмечают:

наличие потребности в развитии корпоративной культуры и этики служебного поведения работников социальных учреждений;

недостаточный уровень развития личностных компетенций, в том числе коммуникативных навыков, у работников социальных учреждений;

в большинстве субъектов Российской Федерации мероприятия по формированию и развитию кадрового потенциала организаций социальной сферы в настоящее время носят типовой характер;

потребность в усилении образовательных программ в вузах с акцентом на развитие гибких навыков у студентов в соответствии с тенденциями на рынке труда.

Принимая во внимание предложения участников заседания, Совет **решил:**

1. Принять к сведению информацию о системе подготовки специалистов социальной сферы.

2. Рекомендовать:

2.1. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации:

2.1.1. Разработать рекомендации по реализации мероприятий, направленных на развитие корпоративной системы обучения и нематериальной мотивации работников социальной сферы в субъектах Российской Федерации.

Срок: 1 мая 2024 года.

2.1.2. рассмотреть возможность введения в организации социального обслуживания должности "Куратор семьи".

Срок: 1 августа 2024 года.

2.1.3. Рассмотреть вопрос об установлении единого стандарта наставничества для работников социальной сферы при трудоустройстве в социальные учреждения.

Срок: 1 августа 2024 года.

2.1.4. Предусмотреть включение некоммерческих организаций в систему непрерывного образования сотрудников социальных учреждений.

Срок: в течение всего периода.

2.1.5. Продолжить работу по популяризации профессий социальной сферы.

Срок: в течение всего периода.

2.2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, Министерству просвещения Российской Федерации совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами предусмотреть:

2.2.1. Участие работодателей на постоянной основе в разработке и корректировке учебных программ образовательных организаций.

Срок: в течение всего периода.

2.2.2. Привлечение сотрудников социальных учреждений к преподавательской деятельности в целях обеспечения подготовки квалифицированных кадров для социальной сферы с учетом практического опыта и тенденций в профессиональной сфере.

Срок: в течение всего периода.

2.2.3. Внедрение системы повышения практической подготовки (в частности, в форме стажировки) преподавателей образовательных организаций в организациях социального обслуживания.

Срок: в течение всего периода.

2.3. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, Министерству просвещения Российской Федерации:

2.3.1. Обеспечить участие подведомственных образовательных организаций в реализации проекта "Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях" автономной некоммерческой организации "Россия – страна возможностей".

Срок: в течение всего периода.

2.3.2. Продолжить работу по актуализации профессиональных стандартов и разработке квалификационных характеристик нового формата.

Срок: 27 декабря 2024 года.

2.4. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации:

обеспечить реализацию мероприятий, направленных на развитие корпоративной системы обучения и нематериальной мотивации работников социальной сферы в субъекте Российской Федерации;

предусмотреть программы практической подготовки и переподготовки специалистов в социальной сфере посредством создания симуляционных центров, внедрения программ наставничества, организации стажировок и так далее;

актуализировать перечень предоставляемых социальных услуг для населения и обеспечить разработку стандарта оказания таких услуг, уделив особое внимание описанию профилей социальных работников (перечень необходимых профессиональных знаний, умений и компетенций).

Срок: в течение всего периода.

Председатель Совета,
заместитель Председателя
Совета Федерации
Федерального Собрания
Российской Федерации



И.Ю. СВЯТЕНКО

**Материалы
Информационно-аналитического управления
Аппарата Совета Федерации на тему
"Новые профессии в социальной сфере: гибкие навыки
и их применение в отдельных отраслях социальной сферы"**

В Послании Федеральному Собранию Президент Российской Федерации В.В. Путин подчеркнул, что в системе отечественного образования, в первую очередь высшего, назрели существенные изменения с учетом новых требований к специалистам в экономике и социальных отраслях¹⁴.

В системе образования на протяжении последних лет активно принимаются шаги для внедрения новых программ обучения для специалистов по направлениям и профессиям, востребованным в социальной сфере. Так, с 1 сентября 2025 года вступает в действие новый перечень специальностей и направлений подготовки высшего образования¹⁵, в котором, например, есть направления подготовки, связанные с искусственным интеллектом – "33.06. Системы искусственного интеллекта" и "33.07. Интеллектуальные системы специального назначения". Появляются новые специальности, касающиеся непосредственно работников социальной сферы, в качестве примера можно привести фигурирующие в указанном перечне образовательные специальности по направлению "Здравоохранение и медицинские науки": "50.01. Медицинская биохимия", "50.02. Медицинская биофизика", "50.03. Медицинская кибернетика".

Опыт высших учебных заведений. В учреждениях образования широко применяются новые программы подготовки и переподготовки специалистов социальной сферы. Например, ФГБОУ ВО "МИРЭА – Российский технологический университет" совместно с Центром диагностики и телемедицины Департамента здравоохранения Москвы запустит с 1 января 2024 года программу подготовки специалистов по внедрению искусственного интеллекта (далее – ИИ) в медицине. Программу запускают по профилю "Технологии и системы искусственного интеллекта в здравоохранении". В рамках обучения студенты изучат ключевые технологии ИИ для здравоохранения и медицины, узнают, как на их основе создаются различные модели и

¹⁴ Из Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 21 февраля 2023 года.

¹⁵ Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2022 года № 89 "Об утверждении перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки".

сервисы для решения клинических задач, а также поймут, как оценивается качество разработок на всех этапах жизненного цикла. По мнению ректора вуза С.А. Куджа, программа позволит "уже в ближайшее время сделать качественный прорыв в развитии ИТ-отрасли России и здравоохранении"¹⁶. Проект будет реализован в рамках программы "Приоритет-2030"¹⁷, которая была инициирована Минобрнауки России.

Именно программа "Приоритет-2030" стала одним из ключевых механизмов модернизации всей национальной системы образования, включая подготовку специалистов отраслей социальной сферы. Вузы – участники программы уже имеют успешный опыт реализации соответствующих образовательных курсов.

Так, в Саратовском национальном исследовательском государственном университете имени Н.Г. Чернышевского с 2021 года ведется набор на факультет фундаментальной медицины и медицинских технологий, открытый по инициативе Председателя Государственной Думы В.В. Володина. Ведется подготовка по таким специальностям, как "Медицинская биохимия", "Медицинская биофизика", "Медицинская кибернетика". Выпускники имеют возможность стать врачами-генетиками, вирусологами, бактериологами, специалистами функциональной диагностики, врачами-кибернетиками, врачами-статистиками и ИТ-специалистами в медицине. В Сибирском государственном медицинском университете также ведется обучение по новым и актуальным для отрасли направлениям подготовки. В 2021 году в рамках реализации программы развития "Приоритет-2030" в университете был создан Институт интегративного здравоохранения, объединивший такие специальности, как "Менеджмент в здравоохранении", "Клиническая психология", "Социальная работа", "Сестринское дело". Институт объединяет усилия междисциплинарных специалистов для обеспечения высокого качества подготовки. Обучение ведется в принципиально новом формате: по коммуникативно-активной модели вместо трансляционно-педагогической. Модель ориентирована на индивидуализацию образовательного процесса и адаптацию образовательных программ под актуальные вызовы системе здравоохранения¹⁸.

При этом следует отметить, что востребованность специалистов по новым профессиям в сфере здравоохранения настолько высока, что

¹⁶ РТУ МИРЭА запустит программу подготовки специалистов ИИ для здравоохранения // Ведомости, 27 ноября 2023 года.

¹⁷ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 года № 3697-р "О реализации программы стратегического академического лидерства "Приоритет-2030".

¹⁸ От военных врачей до врачей-кибернетиков. Вузы – участники программы "Приоритет-2030" рассказали о новых медицинских специальностях // Сайт Минобрнауки России, 20 июня 2022 года.

студентов данных направлений приглашают на работу уже с третьего курса¹⁹.

Одним из лидеров по внедрению курсов переподготовки специалистов новых профессий в медицине стал Первый Московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова, где открыта Цифровая кафедра, в рамках которой действуют следующие программы профессиональной переподготовки: "DevOps в медицине", "Разработчик решений виртуальной и дополненной реальности в медицине", "Разработчик цифровых медицинских сервисов", "Специалист по анализу медицинских данных"²⁰.

Концептуальные изменения вносятся в систему педагогического образования. Так, в марте 2023 года Минпросвещения России утвердило Порядок проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций²¹, документ содержит две новые квалификационные категории – "педагог-методист" и "педагог-наставник". Ведется активная работа по подготовке советников директоров школ по воспитанию. Они проходят многоплановую, комплексную подготовку, обучаются навыкам наставничества – умению работать с детьми, заинтересовать и увлечь их, вести живой, честный и содержательный диалог²².

В 2023 году в педагогических вузах впервые стали появляться новые профили обучения студентов: это технологии географического образования, информационные системы и технологии в образовании, технологическое образование и образовательная робототехника, здоровьесберегающие технологии в образовании, инженерная педагогика, медиакоммуникации в образовании, экспертно-аналитическая деятельность в профобразовании²³. При этом Минобрнауки России предлагает увеличить срок получения базового высшего образования для школьных учителей с 4 до 5–6 лет²⁴.

¹⁹ От военных врачей до врачей-кибернетиков. Вузы – участники программы "Приоритет-2030" рассказали о новых медицинских специальностях // Сайт Минобрнауки России, 20 июня 2022 года.

²⁰ Сайт Первого Московского государственного медицинского университета им. И.М. Сеченова.

²¹ Приказ Минпросвещения России от 24 марта 2023 года № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

²² Новые квалификационные категории будут введены для педагогов // Сайт Минпросвещения России, 18 апреля 2023 года.

²³ Робототехника, медиакоммуникации и инженерная педагогика. Какие новые профили открываются в педузах в 2023 году // Российская газета, 21 июня 2023 года.

²⁴ Минобрнауки предлагает дольше учить будущих школьных педагогов // Ведомости, 28 июня 2023 года.

В 2024 году Минпросвещения России начнет реализацию проекта "За горизонтами предмета" для учителей-предметников, которые хотят повысить свою квалификацию в другой дисциплине²⁵.

Региональный опыт. Большой интерес представляет деятельность субъектов Российской Федерации в сфере подготовки и переподготовки работников социальной сферы. Так, например, в Москве в июне 2023 года был открыт Симуляционный центр для обучения навыкам профессионального ухода за пожилыми и людьми с ограниченными возможностями, в котором готовят работников по уходу для геронтологических центров и социальных домов Москвы. Здесь также могут получить профессиональную помощь москвичи, которые взяли на себя уход за тяжело больными родственниками дома. Обучение проводится по новым стандартам: в соответствии с ними, каждый слушатель обучается по индивидуальной программе с учетом его потребностей и уровня владения теми или иными навыками, занятия проходят малыми группами, что дает возможность обучающим специалистам уделить внимание всем ученикам²⁶.

В Санкт-Петербурге в одном из крупнейших вузов города – Санкт-Петербургском государственном университете аэрокосмического приборостроения на факультете дополнительного профессионального образования организовано обучение по новой программе "Региональные аспекты организации доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг (доступная среда)". В минувшем году обучение на двухмесячных курсах по этой программе прошел 71 специалист из Луганской Народной Республики²⁷.

Об изменениях профессиональных стандартов. Следует отметить, что Минтруд России ведет постоянную работу над обновлением профессиональных стандартов. Многие новации касаются профессий в социальной сфере. Так, в 2017 году был утвержден профессиональный стандарт "специалист в области воспитания"²⁸, куда в число трудовых функций было включено, в частности, "тьюторское сопровождение обучающихся", которое среди прочего включает в себя "педагогическое сопровождение реализации обучающимися, включая обучающихся с

²⁵ Минпросвещения запустит для учителей проект повышения квалификации по другому предмету // ТАСС, 4 ноября 2023 года.

²⁶ Собянин: Как в столице готовят социальных работников по новому стандарту // Российская газета, 18 декабря 2023 года.

²⁷ Сотрудников социальной сферы из ЛНР начали обучать в Петербурге // Российская газета, 27 июня 2023 года.

²⁸ Приказ Минтруда России от 10 января 2017 года № 10н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания". В 2023 году в стандарт вновь были внесены изменения.

ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов". В 2023 году, например, были утверждены профессиональный стандарт "Специалист по фитнесу (фитнес-тренер)"²⁹, "Специалист по управлению мастер-данными и контенту детских товаров"³⁰, "Специалист в области производственно-технологической комплектации детских игровых программ"³¹. Обновление профессиональных стандартов ведется с учетом информации в Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий³² и Списке наиболее востребованных на рынке труда перспективных профессий³³. Проекты профессиональных стандартов могут быть инициированы и внесены на рассмотрение в Минтруд России различными организациями. Изменения в стандарты вносятся при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве Российской Федерации.

²⁹ Приказ Минтруда России от 27 апреля 2023 года № 353н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по фитнесу (фитнес-тренер)".

³⁰ Приказ Минтруда России от 27 апреля 2023 года № 355н "Специалист по управлению мастер-данными и контенту детских товаров".

³¹ Приказ Минтруда России от 27 апреля 2023 года № 360н "Специалист в области производственно-технологической комплектации детских игровых программ".

³² Приказ Минтруда России от 2 ноября 2011 года (в ред. от 10 февраля 2016 года) "Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования".

³³ Приказ Минтруда России от 30 декабря 2022 года № 831 "Об утверждении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования".

**Материалы
Правового управления Аппарата Совета Федерации
на тему "Новые профессии в социальной сфере: гибкие навыки
и их применение в отдельных отраслях социальной сферы"**

Учитывая современный уровень развития образования, культуры, науки и технологий, активизируется процесс формирования новых профессий и отмирания некоторых существующих. Так, в социальной сфере все большее значение приобретают специалисты в области экологии, общественных коммуникаций (в том числе занимающиеся разрешением социальных конфликтов на имущественной, культурной, национальной, религиозной почве, адаптацией мигрантов, людей с ограниченными возможностями, модерацией персональных благотворительных программ, сбором и распределением информации по общественным проблемам и отслеживанием результатов их решения), применении дистанционных технологий (в том числе в образовании, творчестве, медицине).

Минтрудом России уже утверждены профессиональные стандарты для специалистов некоторых новых профессий, например:

приказом от 16 сентября 2022 года № 561н – профессиональный стандарт "Специалист в области экологических биотехнологий";

приказом от 22 июля 2020 года № 441н – профессиональный стандарт "Специалист в области биотехнологии биологически активных веществ";

приказом от 24 сентября 2019 года № 633н – профессиональный стандарт "Специалист в области биотехнологий продуктов питания";

приказом от 18 июня 2020 года № 352н – профессиональный стандарт "Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере";

приказом от 18 июня 2020 года № 351н – профессиональный стандарт "Специалист по социальной работе";

приказом от 12 февраля 2020 года № 59н – профессиональный стандарт "Специалист по работе с молодежью";

приказом от 2 августа 2018 года № 514н – профессиональный стандарт "Специалист в сфере национальных и религиозных отношений";

приказом от 15 декабря 2014 года № 1041н (ред. от 12 декабря 2016 года) – профессиональный стандарт "Специалист в области медиации (медиатор)".

Одной из самых масштабных по количеству вовлеченного персонала является сфера здравоохранения, в которой в настоящее время реализуются меры, направленные на поэтапное устранение

дефицита и дисбаланса медицинских кадров, повышение их профессионального уровня, оптимизацию их численности и состава, совершенствование технологии процесса образования.

Решение задач, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", от 28 ноября 2018 года № 680 "О развитии генетических технологий в Российской Федерации", от 6 июня 2019 года № 254 "О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года", от 21 июля 2020 года № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года", предусматривает в том числе разработку, внедрение и применение новых медицинских технологий и лекарственных средств, что предполагает, в частности, ускоренное развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, внедрение и использование их результатов в интересах здравоохранения; разработку и внедрение современных молекулярно-генетических методов прогнозирования, диагностики и мониторинга течения заболеваний, новых методов регенеративной медицины, в том числе с применением биомедицинских клеточных продуктов, методов персонализированной фармакотерапии, включая технологии генетического редактирования и таргетную терапию, киберпротезов и человеко-машинных интерфейсов.

Важным стратегическим направлением развития здравоохранения и медицинской науки является персонализированная медицина, которая предполагает широкие возможности осуществления адресной профилактики, диагностики и лечения заболеваний, а также продления жизни каждого человека на основе геномики и молекулярной биологии. Переход к персонализированной медицине, обозначенный в Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 года № 642) одним из приоритетных направлений, обеспечивается с помощью российских генетических технологий, в том числе технологий генетического редактирования, обеспечения разработки биологических препаратов, диагностических систем и иммунобиологических средств для сферы здравоохранения.

Реализация стратегических направлений предполагает подготовку кадров, обеспечивающих применение новых технологий как в здравоохранении, так и в фармацевтической и биотехнологической промышленности: введение новых (в том числе научных) специальностей в соответствующие номенклатуры специальностей, разработку профессиональных стандартов и квалификаций,

формирование уникальных программ подготовки (в том числе с использованием дистанционного обучения) и стажировок.

Порядок организации и оказания медицинской помощи с применением телемедицинских технологий утвержден приказом Минздрава России от 30 ноября 2017 года № 965н.

С 1 сентября 2023 года вступил в силу приказ Минздрава России от 2 мая 2023 года № 205н, которым утверждена новая Номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников, дополненная, в частности, такими позициями, как "врач-кибернетик", "медицинский логопед", "нейропсихолог", "специалист по физической реабилитации (кинезиоспециалист)", "специалист по эргореабилитации (эргоспециалист)".

Приказом Минздрава России от 2 мая 2023 года № 206н утверждены новые Квалификационные требования к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием. При этом для врачей расширены возможности профессиональной переподготовки по ряду медицинских специальностей, установлены требования к специалистам с немедицинским образованием (медицинский психолог, эргоспециалист, инструктор-методист по лечебной физкультуре и другие).

Согласно Прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года (разработан Минэкономразвития России) до 2036 года должна быть осуществлена полная информатизация здравоохранения. Система здравоохранения будет функционировать в рамках единого цифрового контура на основе единой государственной информационной системы в здравоохранении, который даст возможность для сбора, хранения, обработки и анализа больших массивов информации. Широкое развитие получат дистанционные технологии общения врача и пациента, телемедицина, будут внедрены индивидуальные электронные системы, отслеживающие основные параметры здоровья пациента.

Активное развитие цифровой медицины и телемедицины, использование для наблюдения, ведения и лечения пациентов мобильных приложений, специальных медицинских гаджетов и различного программного обеспечения обуславливает не только необходимость повышения квалификации медицинских работников для работы с новыми инструментами (в частности, для работы сетевыми врачами, для работы с использованием медицинской робототехники), но и расширение подготовки соответствующих ИТ-специалистов (разработчиков новых технологий, устройств, программного обеспечения и мобильных приложений), а также специалистов, работающих на стыке

информационных технологий и медицины (например, клинические биоинформатики, нейротехнологи), операторов медицинских роботов, тканевых инженеров, специалистов, чья работа связана с разработкой и вживлением киберпротезов и имплантов, специалистов в области биоэтики.

Следует также отметить, что согласно паспорту федерального проекта "Развитие экспорта медицинских услуг" (приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту "Здравоохранение" от 14 декабря 2018 года № 3) в числе сдерживающих факторов при реализации данного федерального проекта – отсутствие в штате заинтересованных федеральных органов исполнительной власти специалистов по коммуникационным проектам, PR-технологиям, рекламе, таргетированным механизмам размещения в сети Интернет, проектных менеджеров, специалистов по корпоративной среде. В связи с этим актуальной представляется подготовка медицинских маркетологов, специализирующихся не только на продвижении российских медицинских изделий, фармацевтической продукции, новых медицинских технологий и других инновационных решений, но и на развитии туристического медицинского сектора с привлечением пациентов из других стран для получения медицинских услуг на территории Российской Федерации (медицинского туризма).

Задача обеспечить к 2024 году модернизацию профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ поставлена Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года".

Федеральным законом от 2 декабря 2019 года № 403-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" было определено понятие "практическая подготовка обучающихся"; уточнены требования к организации практической подготовки обучающихся в рамках реализации основных профессиональных образовательных программ, порядок использования сетевой формы реализации образовательных программ в процессе практической подготовки и некоторые другие вопросы.

В Федеральном законе от 14 апреля 2023 года № 124-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 124-ФЗ), вступающем в силу с 1 мая 2024 года, определяется понятие "целевое обучение" (получение гражданином профессионального образования в

соответствии с договором, предусматривающим трудоустройство гражданина по завершении им обучения и осуществление им трудовой деятельности в соответствии с полученной квалификацией) и уточняется порядок его осуществления.

В ряде федеральных проектов, входящих в национальный проект "Образование", утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16), предусмотрены меры по модернизации профессионального образования. Федеральный проект "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" направлен на модернизацию профессионального образования посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ, а также обновления материально-технической базы. К 31 декабря 2024 года планируется создать сеть из 100 центров опережающей профессиональной подготовки, в которых с использованием кадровых и материально-технических ресурсов всех профессиональных организаций будут реализовываться программы в формате индивидуальных учебных планов, и 5 тыс. мастерских, оснащенных в соответствии с современными требованиями.

К концу 2024 года в половине профессиональных образовательных организаций планируется проводить государственную итоговую аттестацию в форме демонстрационного экзамена, что поможет существенно повысить уровень профессионального образования в Российской Федерации. Кроме того, в целях развития профессионального мастерства работников сферы профессионального образования планируется повышение квалификации не менее 35 тысяч преподавателей (мастеров производственного обучения). В системе среднего профессионального образования активное развитие получит наставничество за счет создания методологии и привлечения к этой деятельности специалистов-практиков.

В связи с этим Министерством просвещения Российской Федерации разработаны и утверждены:

методические рекомендации о создании и функционировании центров опережающей профессиональной подготовки (распоряжениями от 28 февраля 2019 года № Р-16 и от 27 декабря 2021 года № АБ-2429/05);

методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с

применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, и методические рекомендации по ее внедрению (распоряжением от 25 декабря 2019 года № Р-145).

порядок создания и организации деятельности учебно-методических объединений в системе среднего профессионального образования, управления ими, а также основные направления деятельности учебно-методических объединений (приказом от 13 марта 2019 года № 113).

Порядок создания и организации деятельности учебно-методических объединений в системе высшего образования утвержден приказом Минобрнауки России от 18 мая 2015 года № 505.

Что касается применения в отдельных отраслях социальной сферы гибких навыков, представляющих собой навыки межличностного общения, влияющих на эффективность решения профессиональных задач, – коммуникативных (общение и умение понимать других людей), интеллектуальных (критическое мышление и креативность), волевых (управление временем и эмоциями), лидерских (управление другими, работа в команде)³⁴, то эти вопросы относятся к сфере психологии и нормативными правовыми актами не регулируются.

³⁴ Гибкие навыки (Soft Skills) – компетенции будущего. Методическое пособие. Сост. М.П. Лопушенко, // Дальневосточная государственная научная библиотека, Хабаровск, 2023













Совет Федерации
Федерального Собрания Российской Федерации

Секретариат заместителя Председателя Совета Федерации И.Ю. Святенко

Информационно-аналитическое управление Аппарата Совета Федерации

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК
№ 10 (860)

"НОВЫЕ ПРОФЕССИИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ:
 ГИБКИЕ НАВЫКИ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В ОТДЕЛЬНЫХ ОТРАСЛЯХ
 СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ"

Материалы заседания Совета по развитию социальных инноваций
 субъектов Российской Федерации при Совете Федерации
 Федерального Собрания Российской Федерации
 (Совет Федерации, 25 января 2024 года)

Ответственные редакторы:
 руководитель Секретариата заместителя Председателя Совета Федерации
 М.В. Астахова
 начальник Информационно-аналитического управления А.Е. Петров

Составители:
 Н.Ш. Асророва, О.Б. Аникеева,
 О.В. Павленко, Л.Н. Тимофеева

Оригинал-макет подготовлен
 Издательским отделом Управления делами
 Аппарата Совета Федерации

Электронная версия аналитического вестника
 размещена в сети Интранет Совета Федерации
 в разделе "Информационные материалы" и в сети Интернет
 (www.council.gov.ru) в разделе "Аналитические материалы".
 При перепечатке и цитировании материалов
 ссылка на настоящее издание обязательна

Подписано в печать 01.04.2024. Формат 60x84 1/8.
 Усл. печ. л. 8,83. Тираж 40 экз. Заказ № и-45

Отпечатано в отделе подготовки и тиражирования документов
 Управления информационных технологий и документооборота
 Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации