

ТИПО: ПРОФЕССИЯ ПЛЮС СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ

Сегодня ТИПО служит инструментом не только подготовки квалифицированных рабочих кадров, но и социальной адаптации молодежи. Продолжается реализация проекта «Бесплатное техническое и профессиональное образование для всех». В рамках проекта ежегодно в колледжи принимаются 95 тыс. человек, уже более 300 тыс. молодых людей получили первую рабочую специальность бесплатно, из них почти 60% – это молодежь из социально уязвимых слоев населения. О последних изменениях в системе технического и профессионального образования страны рассказывает в беседе с нашим корреспондентом директор профильного департамента МОН РК Н. Ж. Оспанова.

— **Н**асымжан Жамбековна, по всем приметам, в курируемой вашим ведомством системе произошли отрядные перемены, которые повлияли на настроение нашей молодежи, резко увеличили ее интерес к получению рабочих профессий, наполнили рынок труда свежей силой. В чем эти перемены выразились?

— По поручению Главы государства, учащимся по рабочим специальностям технического и профессионального образования была повышена стипендия на 30% (до 21 787 тенге).

Однако ежегодно почти 50 тыс. абитуриентов поступают на платной основе, 85% из них относятся к категории малообеспеченных. Кроме того, сегодня в стране 237 тыс. человек из числа молодежи категории NEET остаются неохваченными образованием и работой.

Планируется поэтапный переход к 100-процентному охвату молодежи бесплатным ТИПО по востребованным специальностям к 2025 году. В первую очередь будут охвачены все желающие выпускники 9 классов.

Система ТИПО приобретает все большую организационную, финансовую и академическую самостоятельность. Если ранее колледжи при разработке рабочих учебных планов и программ были привязаны к типовым планам и могли изменять их содержание только до 50%, то теперь они совместно с работодателями самостоятельно определяют содержание образовательных программ, сроки обучения и в обязательном порядке размещают их в реестре образовательных программ. Министерством разработан принципиально новый государственный общеобязательный стандарт технического и профессионального образования (ГОСО), в котором определены требования к общеобразовательным дисциплинам и базовым модулям, предложены новые модели учебного плана с учетом модульно-кредитной технологии обучения.

Логичным продолжением академической самостоятельности стало внедрение кредитной технологии обучения. Была адаптирована европейская кредитная технология для профессионального образования и обучения, которая направлена на



обеспечение перевода, признания и накопления результатов обучения.

Кредитная технология уже сегодня позволяет студентам самостоятельно выбирать траекторию обучения путем накопления необходимого объема кредитов на разный уровень компетенций.

При этом учитываются результаты обучения, полученные формально и неформально (сертификаты). Это тоже дает возможность для сокращения сроков обучения. Внедрение кредитной технологии не исключает использования других существующих технологий обучения.

Изменились сроки обучения в организациях ТИПО. Теперь они зависят от конкретной образовательной программы и требуемых результатов

обучения. Если ранее сроки обучения жестко регламентировались и устанавливались по различным квалификациям, в среднем от 2 лет до 3 лет и 10 месяцев, то на сегодня данная норма исключена из Закона «Об образовании». Проведена работа по сокращению или слиянию дублирующих дисциплин, в результате чего произошла оптимизация продолжительности обучения. Вместе с тем оптимизация обучения привела к эффективному использованию бюджетных средств, выделенных на подготовку кадров.

– Существенно обновлены образовательные программы ТипО, что было также с большим удовлетворением встречено общественностью...



– Образовательные программы колледжей позволяют получить полное среднее образование, а также освоить несколько квалификаций.

Студенты, поступившие после 9 класса, осваивают все общеобразовательные дисциплины, предусмотренные для получения общего среднего образования в школах. Наряду с получением среднего образования, выпускники 9 классов за два года имеют возможность получить одну востребованную несложную квалификацию (*повар 3-го разряда, официант, швея 3-го разряда, парикмахер, визажист и т. д.*) в колледже и выйти на рынок труда или продолжить обучение. Также программы колледжей предусматривают получение студентами нескольких квалификаций за 2 года 10 месяцев (*повар, кондитер, калькулятор*). Ранее для получения только одной квалификации «повар» студент обучался 2 года 10 месяцев.

Качество образовательных программ обеспечивается путем формирования единой информационной среды учета образовательных программ (Реестра образовательных программ). На этапе разработки образовательные программы (ОП) проходят экспертизу, учитываются требования ГОСО, профстандартов (всего 580 профстандартов), требования стандартов WorldSkills (56 профстандартов), результаты обучения, предусмотренные в Типовых учебных программах (217 ТУП).

Затем образовательные программы согласовываются с работодателями (29 тыс. предприятий)

и индустриальными советами (458 ИС). Затем ОП размещаются в Реестре образовательных программ, проходя вторую экспертизу через экспертные группы (представители учебно-методических объединений по отраслям) и НАО «Талап». Поддерживается обратная связь от работодателей относительно качества ОП, что способствует постоянному качественному изменению содержания образования.

– Как теперь формируется и распределяется между колледжами госзаказ на подготовку молодых кадров, востребованных нуждами экономики и социальной сферы?

– Отменено обязательное требование по прохождению аккредитации колледжами как условие для получения госзаказа.

Организации ТипО теперь могут участвовать в размещении госзаказа без прохождения аккредитации, при условии, что они имеют лицензию и соответствуют требованиям, установленным уполномоченным органом. Будет проработан вопрос по внедрению международных отраслевых стандартов в систему ТипО и прохождению добровольной процедуры аккредитации.

Внедрен новый механизм размещения госзаказа и приема в колледжи по принципу «деньги за студентом».

Если ранее управления образования регионов размещали госзаказ среди колледжей, и колледжи имели гарантированное количество мест по госзаказу, то по новому механизму абитуриенты сами выбирают колледжи и специальности из перечня, определенного управлением образования. В перечень колледжей для выбора абитуриентов вошли только колледжи (в том числе частные), соответствующие требованиям министерства (*по уровню трудоустройства и занятости, обеспечения практикой на производстве, мастерских, качественного педсовета, условий для лиц с особыми образовательными потребностями, наличию социально-бытовых условий и др.*).

По новому формату приема у абитуриентов расширилась возможность выбора и увеличился шанс поступления на ту или иную специальность. Студент может выбрать 4 колледжа и 4 специальности. Если ранее вступительные экзамены, конкурс колледжи проводили самостоятельно, то в соответствии с новым механизмом вступительные экзамены в колледжи были отменены, за исключением специальных испытаний по педагогическим, медицинским и творческим специальностям.

Начиная с 2021 года конкурс на обучение по госзаказу проводился

через информационные системы управлений образования по среднему конкурсному баллу по оценкам обязательных и профильных предметов аттестата об образовании. Распределение абитуриентов в колледжи проводилось автоматизированно, то есть без участия человеческого фактора.

К уже имеющимся шести квотным категориям были добавлены дополнительные квотные категории: 5% квоты для детей из многодетных семей, 1% – для детей из неполных семей, 1% – для детей из семей, воспитывающих детей-инвалидов с детства. В результате прием по квоте по госзаказу в текущем году увеличился на 16 тыс. мест и составил 51,1 тыс. чел. Также увеличилось количество поступающих на базе 9 класса на 12 тыс. человек (2021 г. – 73 тыс. чел., 2020 г. – 65,5 тыс. чел.).

По результатам конкурса госзаказ был размещен в 583 колледжах по 200 наиболее востребованным специальностям на 95 тыс. мест. При этом наблюдался высокий конкурс по следующим специальностям: медицинским (на 1 место – 10 чел.), IT (на 1 место – 7 чел.), педагогическим (на 1 место – 6 чел., 2,9 тыс. чел. с аттестатами с отличием), специальностям искусства (на 1 место – 5 чел.).

– Были опасения, что принцип «деньги за студентом» лишит многие колледжи гарантированного финансирования – госзаказа, так как, по разным причинам, абитуриенты теперь могли не выбрать эти учебные заведения. Насколько болезненным оказалось это новшество для таких колледжей?

– Да, действительно, мы переживали за выбор детей, так как только они определяли уровень успешности колледжей, новый прием показал, что более двадцати колледжей по республике оказались менее востребованными у абитуриентов.

Также, согласно проведенному анализу, на специальности «строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов», «механизация сельского хозяйства», «агрономия», «электроснабжение», «сварочное дело» наблюдался низкий конкурс.

К примеру, в Восточно-Казахстанской области на специальность «электроснабжение» госзаказ был

выделен на 170 мест, подано всего 84 заявления от абитуриентов. В Костанайской области на специальность «сварочное дело» по госзаказу было выделено 25 мест, однако не было подано ни одного заявления.

В результате неосвоенные места по госзаказу согласно Правилам приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования, утвержденных приказом министра образования и науки Республики Казахстан от 18 октября 2018 года № 578, были перераспределены по востребованным специальностям.

– Как на практике осуществляется теперь так называемое подушевое финансирование обучения молодых специалистов?

– Разработаны Правила и Методика подушевого нормативного финансирования подготовки одного специалиста.

Ранее колледжи финансировались по остаточному принципу, то есть средства, предусмотренные на подготовку кадров из местного бюджета, распределялись поровну на количество студентов, обучающихся в колледжах независимо от сложности и затратности специальностей. До 2020 года они финансировались от 200 до 290 тыс. тенге на одного студента из-за отсутствия единого норматива расходов.

Увеличилась норма расходов образовательного процесса вдвое на инклюзивное обучение. Таким образом, с 1 сентября 2021 г. все колледжи республики, осуществляющие подготовку кадров по госзаказу, перешли на подушевое финансирование. Расходы на одного обучающегося в год по нормативу от сложности специальности составляют от 391 тыс. до 635 тыс. тенге. В целом внедрение подушевого финансирования создаст равные возможности для получения качественного технического и профессионального образования через обеспечение прозрачной и эффективной системы финансирования.

– Об обучающихся позаботились, а как обстоят дела с педагогами колледжей? Что получили они?

– Создаются благоприятные условия для оказания поддержки и повышения мотивации педагогов колледжей.

Принятый в 2020 году Закон РК «О статусе педагога» позволил в течение двух последних лет увеличить заработную плату педагогов колледжей на 50%. А за четыре года их заработная плата увеличится в два раза. Впервые с 2020 года педагоги колледжей сдавали Национальный квалификационный тест для получения квалификационных категорий. Сегодня свыше 3 тысяч педагогов получают доплату за категорию от 30 до 50% от должностного оклада. Также



педагоги, которые ведут предметы на английском языке, получают доплату в размере до 200% от базового должностного оклада. Сохраняется нехватка мастеров производственного обучения в колледжах. Только в этом году потребность составила 225 человек. Для решения данного вопроса будут привлекаться специалисты с производства с установлением доплаты до 35% от должностного оклада.

Была проделана большая работа по изменению аттестации и правил назначения педагогов, а также системы повышения их квалификации. В процесс прохождения аттестации было включено написание эссе, предусмотрено освобождение от НКТ педагогов предпенсионного возраста (менее двух лет до выхода на пенсию), был утвержден перечень республиканских конкурсов профессионального мастерства педагогов. Также при переходе руководителей из организации образования в другую предусмотрено сохранение квалификационной категории. В текущем году в целях повышения качества проведения аттестации были пересмотрены и актуализированы тестовые вопросы НКТ для педагогов спецдисциплин и мастеров производственного обучения.

Теперь педагоги назначаются на конкурсной основе. Если в колледже имеется вакансия не более 8 часов, то принимается педагог по совместительству без конкурса. Если более 16 вакантных часов, тогда на конкурсной основе. Для этого определены критерии отбора. Выпускники вузов и колледжей с квалификационной категорией «педагог» принимаются на работу по результатам конкурса с испытательным сроком 3 месяца.

Пересмотрена система повышения квалификации педагогов колледжей. Теперь курсы предусматривают 60% теории и 40% практики на производстве с учетом профиля. В 2020–2021 годы курсы повышения квалификации прошли 17 тыс. педагогов колледжей, в том числе впервые 300 заместителей директоров по воспитательной работе повысили квалификацию по менеджменту.

– Все эти новшества требуют основательного повышения уровня руководящего состава заведений ТПО. Как это осуществляется сегодня?



– В целях повышения профессиональной компетентности руководителей внедрена новая система аттестации.

Первый этап аттестации предусматривает прохождение Национального квалификационного тестирования на знание законодательства и управленческих компетенций, второй – оценку их профессиональной деятельности по КРП (ключевым показателям эффективности). Для стимулирования руководителей с высокими показателями эффективности деятельности предусмотрено материальное поощрение руководителей колледжей и их заместителей за управленческое мастерство. Предусматривается доплата от 30 до 100% от должностного оклада.

80 заместителей директоров колледжей «Жас маман» прошли обучение по программе «Инновации в преподавании и изучении STEM». По итогам курсов начата реализация инновационных управленческих проектов. В 2021 году планируется обучение 300 руководителей колледжей образовательному менеджменту, что также окажет положительное влияние на достижение показателей эффективности.

Планируется провести ротацию директоров колледжей.

Ее будут проводить управления образования областей, городов республиканского значения и столицы в пределах одного населенного пункта в соответствии с профилем колледжа.

На сегодняшний день около 300 руководителей имеют стаж более семи лет. Ротация будет проведена при соответствии квалификационным характеристикам.

Согласно утвержденным Правилам, этапы ротации включают следующие мероприятия:

1. Очередной ротации подлежат первые руководители, находящиеся на занимаемой должности 4 года, при этом руководитель имеет право отказаться от ротации. В этом случае трудовой договор с ним перезаключается сроком на два года. По окончании срока трудовой договор расторгается, либо предлагается ротация в другую государственную организацию образования. Повторный отказ не допускается.

2. Обязательной ротации подлежат первые руководители, находящиеся на занимаемой должности 7 и более лет. В данном случае отказ от ротации не допускается.

3. Руководители, находящиеся на занимаемой должности менее 7 лет, также могут ротироваться при производственной необходимости. При этом ротация проводится по решению республиканской кадровой комиссии, созданной при МОН РК.

– Программа «Жас маман», о которой сейчас много говорится и пишется, заработала в полную силу. Какие достижения есть в этом направлении, и какие трудности тормозят реальное сотрудничество колледжей с производственной сферой? В частности, как идет дуальное обучение?



– Реализация проекта «Жас маман» дала возможность 80 колледжам страны выйти на новый уровень подготовки кадров.

В 2021 году будет модернизировано еще 100 колледжей на сумму 30 млрд. тенге. С 1 сентября 180 колледжей внедрили образовательные программы с учетом международных стандартов, более двух тысяч педагогов и руководителей пройдут повышение квалификации по новым технологиям обучения.

Колледжи также смогут предоставлять на платной основе услуги и реализовывать товары, выпускаемые в учебно-производственных мастерских, хозяйствах, на учебных полигонах. На вырученные средства будет возможность дополнительно приобретать расходные материалы для мастерских. Реализация продукции, которую во время практики производят студенты, станет стимулом для повышения как качества производственного обучения, так и уровня подготовки кадров.

Будет расширяться охват дуальным обучением через возмещение расходов предприятий. С начала внедрения дуального обучения прошло почти 9 лет. Однако фактического масштабирования дуального обучения не произошло, так как на сегодня всего 18% студентов обучаются по технологии дуального обучения. Одна из основных причин незаинтересованности предприятий в дуальном обучении – затратность

(необходимость обеспечения обмундированием, наставником, расходными материалами, безопасности студентов при прохождении практики). С текущего года министерством предусмотрена оплата труда наставнику с производства. Прорабатывается вопрос возмещения затрат на расходные материалы, страхование студентов и спецодежду.

В соответствии с поправками в Трудовой кодекс РК, теперь срок прохождения практики студентами при дуальном обучении будет засчитываться в трудовой стаж. Это увеличит шансы выпускников колледжей при дальнейшем трудоустройстве. Также сегодня у работодателя есть возможность активно принимать участие в

разработке образовательных программ, это предусмотрено действующими нормативными правовыми актами.

В доверительное управление передано 10 колледжей. Передача остальных колледжей будет зависеть от эффективности деятельности переданных колледжей. Колледжи должны передаваться в доверительное управление без права выкупа и исключительно субъектам крупного бизнеса с устойчивым развитием, соответствующих профилю колледжа. Помимо обучения профессиональным навыкам, приоритетными задачами доверительных управляющих должны быть воспитательная работа и социализация студентов.

– Новым явлением стало упорядочение и профилизация колледжей, устранение неэффективного дублирования в их деятельности, разумное хозяйское укрепление их базы. Или это пока больше благие намерения?

– Одной из мер повышения качества подготовки кадров является профилизация колледжей.

Она дает возможность аккумуляции бюджетных средств, материально-технической базы и педагогических кадров в одном профильном колледже. Были усилены



квалификационные требования в части улучшения показателя трудоустройства выпускников и повышения квалификации педагогов, создания условий для проживания студентов, подготовки кадров по профилю учебного заведения. Так, на сегодняшний день почти 30% непрофильных колледжей (или 225 ед.) осуществляют подготовку педагогических кадров, в том числе в медицинских, аграрных, гражданских и др. колледжах.

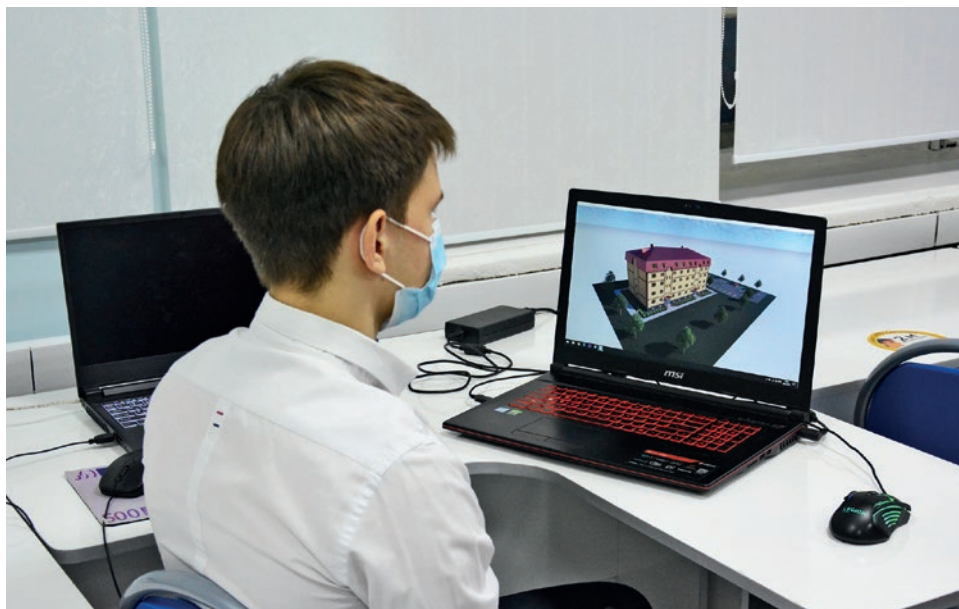
В этой связи были усилены требования к подготовке специалистов в области образования (для этого закреплено наличие лицензии не менее чем по пяти специальностям, обеспечение трудоустройства – не менее 90% выпускников по специальности в течение года выпуска).

Только в 2020–2021 году по итогам мониторинга образовательной деятельности колледжей страны министерством обеспечен возврат 130 колледжами приложений к лицензиям по 309 специальностям и 461 квалификациям.

100% колледжей имеют доступ к более чем 30 цифровым платформам.

В 2020 году 775 организаций ТИПО перешли на дистанционное обучение на базе более 40 автоматизированных платформ. Более 460 тыс. студентов обучались на 36 электронных платформах. Сформирован каталог с более 17 тыс. видеоресурсов и проведены около 350 видеоконференций, вебинаров для педагогов. В настоящее время понятие «дистанционное обучение» законодательно закреплено, разработаны требования к организациям образования по предоставлению дистанционного обучения и правила.

В 2021 году актуализированы 217 ТУПов с включением обязательного модуля ИКТ в их содержание. На каналах YouTube, Aitube и веб-сайте НАО «Talар» размещен качественный образовательный контент, включающий более 24 тыс. цифровых ресурсов, в том числе 13 тыс. видеоуроков, 4 тыс. электронных учебников, 6 тыс. дополнительных материалов. Данный каталог постоянно пополняется новыми образовательными и методическими ресурсами. Более 40 тыс. педагогов прошли курсы по ИТ-компетенциям.



– **Международные партнеры, например, Всемирный банк, Азиатский банк развития с момента приобретения Казахстаном независимости оказывают поддержку проводимым в стране реформам, осуществляют подготовку специалистов, проводят обучение, оборудуют школы и покупают учебники. Каков вклад международных партнеров в реализацию реформ ТИПО, и как Вы видите дальнейшее их вовлечение?**

– Один из проектов, реализуемых Министерством образования и науки РК совместно с Всемирным банком – Zhas Project. За четыре года реализации проекта гранты получили 2908 подпроектов, в составе 9 796 участников. Его основная цель – обучить молодых людей жизненно важным навыкам через реализацию ими социально значимого проекта.

Как и у организаций ТИПО, в фокусе Zhas Project принимала участие молодежь категории NEET, а также сельская молодежь.

Благодаря этому проекту мы получили, в первую очередь, пул непосредственных участников, которые получили бесценный опыт реализации проектов, от составления плана и бюджета до закупок и отчетности. Но, кроме этого, мы получаем дополнительный эффект. Во-первых, участники являются «семенами», которые распространяют идеи самостоятельности, ответственности за

свою судьбу. Во-вторых, зачастую они продолжают поддерживать социально значимую деятельность, помогают более уязвимым казахстанцам.

Таким образом, Zhas Project оказал значительную поддержку в развитии новых казахстанцев с новым типом мышления, а это задача комплексная и не ограниченная только рамками работы организаций ТИПО.

– **Каковы результаты участия Казахстана в движении WorldSkills?**

– За 6 лет проведено более 100 чемпионатов WorldSkills Kazakhstan (региональные и республиканские).

На сегодняшний день Казахстан является полноправным членом: WorldSkills International, WorldSkills Europe, WorldSkills Asia. Количество компетенций республиканских чемпионатов WSK ежегодно увеличивается (к 2025 году планируется довести до 56 компетенций). В 2019 году в общекомандном зачете Казахстан занял 14 место среди стран-участниц WorldSkills International. Ежегодно проводится обучение экспертов WorldSkills. Всего обучено более 3000 экспертов. В 2021 г. на Евразийском чемпионате по стандартам WorldSkills НС РК завоевали 7 медалей: 2 серебряные и 5 бронзовых. Планируется вхождение Казахстана в ТОП-20 стран участниц международных чемпионатов WorldSkills.

Внедрен формат демонстрационного экзамена, который может выступать как итоговая аттестация, квалификационный экзамен, а также как модель независимой оценки качества подготовки выпускников.

Оценка результатов обучения с применением инструментов международного движения WorldSkills направлена на демонстрацию практических навыков в условиях моделирования реальных услуг и/или производственных процессов и решению практических задач, в том числе на рабочем месте, за которой наблюдает независимое лицо (работодатель) с целью оценки наличия компетенций требуемого уровня. По результату прохождения демонстрационного экзамена выпускнику наряду с дипломом выдается Skills Passport – электронный паспорт профессионала. Ознакомиться с паспортом экзаменуемых можно на сайте worldskills.kz. Работодатели смогут увидеть, сколько баллов и за какие именно профессиональные умения и навыки получил выпускник. Экзамен проводится с применением системы CIS (Competition Information System – специализированное программное обеспечение для обработки информации во время демонстрационного экзамена или чемпионата WorldSkills).

С 2020 года на базе 72 колледжей прошли демо-экзамены с охватом более 2,5 тыс. студентов. До 2025 года планируется довести долю госкол-

леджей, проводящих демонстрационные экзамены с учетом стандартов WorldSkills, до 100%.

– Сегодня в системе ТПО обучаются и будут приходить в нее дети, относящиеся к так называемому поколению «Z» (рожденные после 2000 года). Что характерно для их мировосприятия, и какие качества у них надо воспитывать, чтобы они принимали ответственность за настоящее и будущее уже сегодня?

– Безусловно, сегодня мы видим, как мир меняется все быстрее, и человеку необходимо идти в ногу со временем и соответствовать новым реалиям.

Независимо от того, кто мы, где и кем мы работаем, пришло время заглянуть за пределы очевидного. Автоматизация, роботизация не являются чем-то новым – машины постепенно заменяют человека с момента промышленной революции. Что нас ожидает в профессиональной сфере?

Можно предположить, что вместо профессии в современном ее понимании человек будет владеть набором различных компетенций и навыков.

Hard skills – профессиональные навыки, которым можно научить и которые можно измерить: набор текста на компьютере, вождение автомобиля, чтение, математика, знание иностранного языка, использование компьютерных программ.

Soft skills – умственные и межличностные компетенции: социальные, интеллектуальные и волевые: ком-

муникабельность, умение работать в команде, креативность, пунктуальность, уравновешенность.

Внедрение инструментов WorldSkills в систему ТПО также является приоритетным и должно носить последовательный и систематичный характер.

Инструменты WorldSkills включают в себя профессиональные стандарты WorldSkills, содержащие перечень умений и навыков, которыми должен обладать специалист по соответствующей компетенции, с указанием процентного соотношения их использования и важности в рамках подготовки критериев оценки, а также саму систему оценивания.

Развивая движение WorldSkills в Казахстане, мы повышаем престиж рабочих профессий, способствуем улучшению системы ТПО нашей страны путем интеграции лучших практик.

– Уважаемая Насымжан Жамбековна! Процессы в системе ТПО вселяют большие надежды. Сейчас, когда молодежь повернулась лицом к своим перспективам через получение рабочих профессий под эгидой государства, в этом секторе национальной школы творится завтрашний день страны. Желаем Вам и Вашим коллегам держать руку на пульсе, умело организовывать дело, а многотысячному контингенту обучаемых – основательной подготовки для вступления в самостоятельную трудовую жизнь.

*Вопросы задавал
Ярослав САГИН*

АННОТАЦИЯ

Бүгінгі таңда ТЖКБ білікті жұмысшы кадрларды даярлайтын құрал ғана емес, сонымен бірге жастарды әлеуметтік бейімдейтін құрал болып табылады. «Баршаға арналған тегін техникалық және кәсіптік білім беру» жобасын іске асыру жалғасуда. Еліміздің техникалық және кәсіптік білім беру жүйесіндегі соңғы өзгерістер туралы ҚР БҒМ бейінді департаментінің директоры Н.Ж. Оспанова біздің тілшімізбен әңгіме барысында айтып берді.

