



Дорогие друзья!

Поздравляю вас с выходом первого номера обновленного журнала «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире».

Образование в течение всей жизни стало одним из главных признаков наших дней. Стремительное технологическое развитие и быстрый рост информационных потоков определяют постоянную необходимость осваивать новые сферы и получать новые компетенции. В таких условиях заметно возрастает роль учреждений дополнительного образования. Фактически сегодня перед ними стоит задача опережать время и предлагать программы профессионального образования будущего. Одновременно со стороны общества все больше ощущается запрос на образовательные программы, позволяющие удовлетворять потребности личностного роста в любом возрасте. Очевидно, что дополнительное образование становится одним из ключевых компонентов образовательной траектории каждого человека. Наблюдаемые изменения требуют новых содержательных и управленческих решений.

Надеюсь, специализированный журнал «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире» станет настоящей творческой лабораторией, позволяющей с помощью открытого обмена идеями между всеми заинтересованными читателями находить эффективные решения по актуальным вопросам развития российского непрерывного образования.

Желаю творческому коллективу журнала успехов в создании качественных и интересных материалов для своих читателей!

Министр образования и науки Российской Федерации Д.В. Ливанов

О ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н.М. Золотарева

директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации



В статье раскрываются приоритетные направления государственной политики в сфере дополнительного профессионального образования, показана роль работодателей в системе управления качеством дополнительного профессионального образования.

Система дополнительного профессионального образования, как и в целом система образования Российской Федерации, сегодня стоит на пороге существенного обновления, концептуальные основы которого заложены в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.

В этом документе перед системой образования Российской Федерации была поставлена стратегическая цель, определяющая государственную политику в сфере образования: повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Одной из приоритетных задач при этом определено создание современной системы непрерывного образования, подготовки и

переподготовки профессиональных кадров.

Продолжением этой стратегической линии стали первые указы Президента Российской Федерации В.В. Путина в мае 2012 года:

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», в котором, в частности, говорится о необходимости реализации комплекса мер, направленных на подготовку и переподготовку управленческих кадров в социальной сфере;

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», который определяет в качестве ключевого показателя в области образования увеличение к 2015 году доли занятого населения, прошедшего повышение квалификации и профессиональную переподготовку, до 37% от общей численности за-

нятого населения в возрасте от 25 до 65 лет.

Системообразующим фактором развития дополнительного профессионального образования сегодня также является и Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 2148-р.

Первой задачей Государственной программы является формирование гибкой системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации.

В настоящее время все развитые государства мира реализуют программы формирования систем непрерывного образования (обучения на протяжении всей жизни – life-long learning). Доля

The author tells about the priority directions of the state policy in the sphere of vocational education and training. The article presents the role of employers in the quality management system for vocational education and training.

экономически активного населения развитых европейских стран, участвующего в дополнительном профессиональном образовании, достигает 60 – 70 процентов. В Российской Федерации доля экономически активного населения, участвующего в непрерывном образовании, в настоящее время не превышает 22,4 процента.

Современная программа развития образования должна обеспечивать реализацию государственной политики развития человеческого капитала не только через традиционные институты, но и через всю среду образования и социализации человека, включающей гибко организованные вариативные формы образования и социализации на протяжении всей жизни человека.

Одним из значимых направлений деятельности в сфере дополнительного профессионального образования сегодня является Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012 – 2014 годы. В рамках этой программы предусмотрено повышение квалификации 15000 специалистов инженерно-технического профиля (ежегодно по 5000 специалистов).

На указанные цели предусмотрены средства федерального бюджета в размере 750 млн. руб. (в том числе в 2012 г. – 200 млн. руб., в 2013 г. – 350 млн. руб., в 2014 г. – 200 млн. руб.), а также средства направляющих организаций и предприятий реального сектора экономики (софинансирование не менее 50% расходов федерального бюджета).

В конкурсном отборе в 2012 году участвовали 268 дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации инженерных кадров. Победителями были признаны 164 программы (от 51 образовательного учреждения).

В соответствии с заключенными соглашениями образовательные учреждения в 2012 г. повысили квалификацию 5203 слушателей, отправлено на стажировки в исследовательские и инжиниринговые центры на территории России 1265 слушателей (что составляет 24% от общего числа обучающихся), на стажировки в исследовательские и инжиниринговые центры за рубежом – 484 слушателя (9% от общего числа слушателей).

Одной из самых серьезных проблем сегодня остается разрыв между спросом и предложением рабочей силы. Компетенции работников не удовлетворяют в полной мере работодателей, а профессиональное образование недостаточно ориентировано на перспективные и текущие потребности рынка труда.

Чтобы сделать принципиально новый шаг в развитии систем управления качеством дополнительного профобразования, необходимо сформировать современную модель взаимодействия образовательных организаций с работодателями.

Одним из ее ключевых механизмов являются профессиональные стандарты, которые обеспечивают согласование требований к квалификациям рынка труда и сферы образования, а также создают условия для правового регулирования их взаимодействия.

Ближайшие перспективы развития системы дополнительного профессионального образования также будут связаны и с Национальной системой квалификаций Российской Федерации, основу которой составляет Национальная рамка квалификаций в Российской Федерации, обеспечивающая в том числе:

- формирование единой регулируемой системы квалификаций и их международной сопоставимости;

- планирование различных траекторий образования, ведущих к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту.

Уже сегодня в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы проходит апробация конкретных подходов и организационных решений независимой оценки профессионального уровня квалификации работников.

Разработаны модели сертификации квалификаций для создания экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций в приоритетных отраслях экономики и областях профессиональной деятельности.

Центры оценки и сертификации квалификаций рассматриваются как элемент, завершающий формирование механизма взаимодействия образовательных учреждений с работодателями в вопросах подготовки кадров в соответствии с требованиями современной экономики: от определения квалификационных требований – к формированию и экспертизе образовательных программ, ресурсному обеспечению образовательного процесса и затем к оценке полученных результатов.

Учитывая, что работа по созданию национальной системы квалификаций и профессиональных стандартов носит системный и длительный характер, успешность ее выполнения требует координации взаимодействия не только между федеральными и региональными органами исполнительной власти, но и между работодателями, профессиональными сообществами, учреждениями профессионального образования, профессиональными союзами.

Надеюсь, что эта сложная работа позволит создать единое профессиональное пространство Российской Федерации.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ



Н.Н. Аниськина

ректор ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова», президент Союза ДПО и Европейской ассоциации провайдеров ДПО ESADA, г. Ярославль

В статье рассматриваются ключевые вопросы реформирования российской системы дополнительного профессионального образования. Что необходимо для перехода от государственного регулирования дополнительного профессионального образования к рыночному и какой должна быть стратегия развития ДПО в этих условиях? В чем проблемы нормативно-правового регулирования ДПО? Также рассмотрены организационно-методические вопросы обеспечения гарантий качества дополнительного профессионального образования и европейский опыт в этой сфере, дана характеристика модели гарантий качества непрерывного профессионального образования и обучения CQAF.

Непрерывному образованию зеленый свет

Формирование в России системы непрерывного образования (НО), или образования в течение всей жизни (Life-long learning), – вопрос приоритетный. Сегодня у нас только 10 процентов специалистов охвачено системой дополнительного профессионального образования (ДПО) после получения диплома вуза, техникума, училища. Но мировая статистика говорит, что к 40 годам менее 40 процентов людей работают по специальности, записанной в дипломе. Значит, остальные 60 процентов – это потенциальные клиенты системы непрерывного образования и, в частности, дополнительного профессионального образования. В странах с развитой экономикой число получающих дополнительное профессиональное образование доходит

до 50 процентов. Очевидно, что это тот уровень, к которому мы должны стремиться, поскольку в этом залог и кадровой мобильности, и эффективности нашей экономики.

Обозначенный приоритет непрерывного образования способствует увеличению разнообразия программ ДПО, постоянным изменениям их содержания в соответствии с потребностями экономики и ростом числа организаций, предлагающих образовательные услуги в этой сфере. Он является красной нитью нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», связывающей два больших сектора дополнительного профессионального образования, имеющих разные миссии.

Первый сектор – это высшее профессиональное образование, которое в соответствии с

Болонской моделью и образовательными стандартами третьего поколения ориентировано на «производство» бакалавров как всесторонне развитых и образованных личностей с обобщенными компетенциями в широком спектре видов профессиональной деятельности.

Второй сектор – быстро меняющийся рынок труда, которому в существенно большей степени требуются грамотные профессионалы, готовые выполнять узкоспециальные работы за относительно небольшие деньги.

А это, с одной стороны, не очень устраивает всесторонне развитую личность, а с другой – работодателя, так как программы бакалавриата не дают необходимого объема специальных знаний в конкретной предметной области.

Дополнительные профессиональные программы в соответ-

The article is focused on the key issues of vocational education and training reform in Russia. What is necessary for the transition from state regulation of vocational education and training to market regulation? What should be VET development strategy under these circumstances? What are the problems of the legal regulation of VET? Organizational and methodical issues of quality assurance of vocational education and training and European experience in this sphere is considered in the article. Common Quality Assurance Framework (CQAF) for continuing education and training is also described.

ствии с концепцией нового закона будут разрабатываться, осуществляться и оцениваться с точки зрения их полезности рынку труда.

Для области повышения квалификации эта задача не новая, но профессиональная переподготовка прежде всегда ориентировалась на образовательные стандарты (ГОС, ФГОС). Для прохождения государственной аккредитации образовательные учреждения должны были доказать, что программа имеет установленный объем часов и соответствует государственным требованиям, ГОС или ФГОС.

В итоге профессиональная переподготовка была своего рода образованием, параллельным высшему или среднему профессиональному, отличавшимся от базового несколько большей конкретикой.

Сейчас у программ профессиональной переподготовки появляется новая функция «моста» между бакалавром широкого профиля и требованием конкретного рабочего места. И государство в лице Минобрнауки России больше не будет регламентировать ДПО и отвечать за его качество. На смену государственной аккредитации приходит общественная аккредитация образовательных организаций и профессионально-общественная аккредитация программ. Теперь невозможно будет спрятаться за государственный диплом, каждый поставщик образовательных услуг (провайдер) должен сам отвечать за свое качество.

В чьих руках будет качество образования?

Идея свободного рыночного плавания в конкурентной среде нравится тем, кто уже давно и успешно работает с реальным сектором экономики, оценивая свое качество по степени удовлетворенности потребителя, и очень настораживает вторую часть представителей системы ДПО, кто до сих пор достаточно комфортно существовал под крышей вуза или работал в связке с надзорными органами и ориен-

тировался прежде всего на государственные (отраслевые) документы, подкрепленные вузовским имиджем либо обязательными к исполнению требованиями.

В 2012 году представители системы ДПО, органы управления образованием и работодатели неоднократно обсуждали и продолжают обсуждать ключевые вопросы реформы дополнительного профессионального образования, гарантий его качества. Центральной темой всех дискуссий является вопрос: какими должны быть механизмы, обеспечивающие гарантии качества дополнительного профессионального образования, когда государство перестает регулировать этот сектор?

Для формирования стратегии и проработки основных направлений развития ДПО при Департаменте рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Минобрнауки России был создан Координационный совет, который объединил экспертов, представляющих все заинтересованные стороны: образовательные учреждения ДПО, ВПО и СПО, научные организации, работодателей, региональные органы исполнительной власти – как федеральные, так и субъектов РФ, общественные организации.

За стратегию развития ДПО отвечаем вместе

Система дополнительного профессионального образования – многофакторная. Учитывая это, на первом семинаре-совещании в новом департаменте представители заинтересованных сторон рассмотрели проблемы, ценности, образ и критерии качества дополнительного профессионального образования как с точки зрения провайдеров ДПО, так и с точки зрения рынка труда (РТ).

К основным проблемам дополнительного профессионального образования участники семинара-совещания отнесли:

- отсутствие нормативных регламентов деятельности, четких требований к качеству результатов и программ, недостаточное

количество профстандартов как источников этих требований;

- недостаточную компетентность преподавательских кадров и отсутствие эффективных моделей взаимодействия с работодателями и, как следствие, несоответствие программ ДПО требованиям заказчика (работника, работодателя), устаревание содержания программ и технологий их реализации, малую долю сетевых программ;

- несформированность системы внешней независимой оценки качества ДПО, непрозрачность критериев качества для потребителей, неразвитость системы сертификации качества образования.

Нельзя не учитывать влияние на качество и таких факторов, как отсутствие у учреждений ДПО равных прав на рынке образовательных услуг, неразвитость механизмов частно-государственного партнерства и нескоординированность системы ДПО, недостаточное финансирование материально-технической базы и другие.

Работодатели говорили о том, что региональный принцип ослабляет позиции отраслей в управлении качеством дополнительного профессионального образования.

При этом все участники дискуссии отметили как совместно разделяемые ценности образование в течение всей жизни, опережающий характер обучения, а с другой стороны – качество труда и адекватную его оценку, повышение «стоимости» профессионала. Человеческий капитал назван как основная ценность и работодателями, и провайдерами ДПО. Но все же ДПО должно больше акцентироваться на интересах работодателей. Знания должны быть «свежими», с учетом стартового уровня. А для этого необходимо создание конкурентной среды на рынке ДПО: увеличение провайдеров и повышение требований к качеству не только процесса, но и результата ДПО в виде сформированных компетенций и решенных в рамках обуче-

ния профессиональных и управленческих задач.

Какой должна быть система, основанная на этих ценностях? Провайдеры ДПО и потребители их услуг сформировали следующее видение системы ДПО.

1. Прежде всего система ДПО должна иметь структурную и функциональную прозрачность, сочетать региональный и отраслевой принципы управления.

2. Программы ДПО должны быть гибкими, модульными, основанными на компетентностном подходе. Заказчики и слушатели должны участвовать в проектировании программ ДПО.

3. Формирование конкурентной среды должно проходить при условии четких внешних эталонов качества, наличия рейтинговых оценок как организаций, так и программ ДПО.

4. Немаловажным фактором в образе будущей системы ДПО является материально-техническая база, соответствующая современным технологиям, и персонализированное финансирование программ ДПО.

Критерии для оценки качества ДПО предлагают заинтересованные стороны.

В качестве критериев достижения желаемых результатов участники совещания в Департаменте рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России отметили:

- наличие нормативно-правового регулирования ДПО;
- удовлетворенность потребителей качеством программ и результатов, их эффективностью;
- рост числа потребителей программ ДПО на инициативной основе;
- рост числа гибких, модульных, компетентностно-ориентированных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, программ, включающих стажировки;
- усиление влияния самоорганизующихся структур (ассоциаций) на развитие ДПО;
- сформированные механизмы взаимодействия ДПО и бизнес-сообщества, рост числа программ с сетевой организацией;

• сформированные модели финансирования программ ДПО.

Если обобщить, то главные критерии качества программ ДПО - это сформированный в результате их реализации эффект для потребителя, признанные независимыми оценщиками компетенции и рейтинг или сертификация организаций, реализующих образовательные программы, на соответствие международным стандартам в широко признаваемых системах сертификации.

Оценивая качество, мы обязательно говорим об удовлетворенности потребителей программами и результатами. При этом первый вывод, что потребителю надо не рассказывать о том, как хороша программа, а показывать (и желательно в рублях), какой эффект он получит, применив знания и навыки на практике, многим показался чем-то нереальным. Но любой заказчик только тогда готов отдать свои деньги, когда он будет знать, сколько он вернет на каждый вложенный рубль.

В Академии Пастухова к этому выводу пришли уже давно и разработали методики оценки ожидаемого эффекта, опираясь в том числе и на последнюю редакцию международного стандарта ISO 10014.

Такие критерии, как рост числа гибких, модульных, компетентностно-ориентированных программ ДПО и рост числа их потребителей, безусловно, характеризуют качество как процесса, так и результата, и давно применяются на практике.

Нормативно-правовое регулирование ДПО как важный фактор качества

При Департаменте рабочих кадров и ДПО для управления процессами формирования стратегии развития дополнительного профессионального образования и разработки нормативно-правового обеспечения системы были сформированы 8 экспертных групп, три из которых - «Стратегические вопросы управления», «Законодательное и нормативно-правовое регулирование развития системы

ДПО», «Оценка качества ДПО» - уже работают в тесной взаимосвязи. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» предусматривается всего лишь один подзаконный акт Минобрнауки РФ - «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Порядок будет представлять собой рамку в виде набора требований к структуре программ ДПО, к условиям их реализации, к результатам и оценке их качества. Министерство планирует выпустить рекомендации по ряду вопросов и макеты дополнительных профессиональных программ, но всю остальную нормативную базу будут разрабатывать для себя сами образовательные организации, отрасли или профессионально-общественные объединения.

Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова уже сегодня для регламентирования порядка организации и осуществления учебного процесса, порядка оценки качества полученного образования и определения статуса и формы документов установленного образца разработала пакет собственных нормативных документов. Базовым документом Академии является «Стандарт качества ДПО. Требования к проектированию, реализации и оценке соответствия программ повышения квалификации», выдержанный в концепции стандартов ISO 9001:2008 и ISO 29990:2010. В соответствии с этим стандартом программы повышения квалификации формируются на основе исследования требований потребителей (заказчиков) образовательных услуг.

Основной целью программ профессиональной переподготовки является формирование у выпускников профессиональных квалификаций в соответствии с национальной рамкой, разработка которой, как и профессиональных стандартов, детализирующих каждый ее уро-

вень до компетенций (трудовых функций), еще не завершена. В отличие от повышения квалификации здесь необходима определенная унификация в отношении минимума содержания и требований к уровню результатов, необходимых для осуществления профессиональной деятельности по новым направлениям (где требуется соответственно высшее или среднее профессиональное образование) или для присвоения дополнительной квалификации на базе высшего образования.

Пока работа над национальной рамкой профессиональных квалификаций и созданием целостной системы профессиональных стандартов не завершена, нами временно введены два комплекта документов, представляющие собой в зависимости от вида программы «Требования к организации учебного процесса и минимуму содержания программы профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации на базе высшего образования», а также «Требования к организации учебного процесса и минимуму содержания программы профессиональной переподготовки для выполнения нового вида профессиональной деятельности по направлению».

Отдельные положения регламентируют стажировки, которые в соответствии с новым законом не являются видом образовательной программы, а являются одной из форм реализации профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Заключительные документы пакета – это «Положение об итоговой аттестации слушателей» и «Положение о документах установленного образца». Все разработанные Академией документы одобрены экспертами и предложены для использования в качестве прототипов при подготовке рекомендаций для системы ДПО.

Оценка качества ДПО

Важнейшей составляющей регулирования системы ДПО является оценка качества результатов обучения. Не определившись

с порядком оценки, мы не можем говорить о соответствии программы заданным требованиям. Но оценки качества результатов обучения по той или иной программе недостаточно, особенно в связи с переходом на профессионально-общественную аккредитацию дополнительных профессиональных программ и формированием в ее структуре собственной системы надзора.

Оценка качества обучения не затрагивает вопросов выстраивания целостной системы управления качеством ДПО, включающей планирование качества, организацию и осуществление учебного процесса и, конечно же, оценку качества полученного образования, а также процедуры признания качества образования, развитие системы управления для совершенствования процессов и результата.

Поэтому экспертная группа «Оценка качества ДПО» расширила круг своих задач, включив в их число следующие:

1. Разработка концепции качества ДПО.

2. Формирование требований к нормативно-правовой базе системы профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ и общественной аккредитации организаций ДПО, в том числе:

- разработка модели качества дополнительного профессионального образования;
- разработка стандартов общественной и профессионально-общественной аккредитации; требований к квалификации экспертов; специальных требований к аттестации организаций для проведения профессионально-общественной аккредитации; стандартов оценки соответствия образовательных организаций и программ установленным требованиям.

3. Разработка модели системы сертификации профессиональных квалификаций.

4. Формирование требований к нормативно-правовой базе для сертификации профессиональ-

ных квалификаций (определение линейки профессиональных стандартов и квалификационных рамок).

5. Разработка плана и программ подготовки экспертов (аудиторов) для системы общественной аккредитации организаций и профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ.

6. Разработка плана и программ подготовки экспертов (аудиторов) для системы сертификации профквалификаций.

7. Разработка модели качества внутрифирменного обучения и методического обеспечения его организации.

ДПО сейчас находится на острие реформирования всей образовательной модели, понимания всего, что происходит в образовательном пространстве. Существующий разрыв в наших ментальных моделях влияет на наше восприятие нового закона. Многие годы мы рассматривали все механизмы управления ДПО, начиная со стандартов, как некоторые вариации того, что делается в университетском пространстве. Но ДПО – это другая модель, его регуляторы – рыночные механизмы. Поэтому в законе «Об образовании в РФ» и поставлены во главу угла при проектировании программ ДПО профессиональные стандарты (квалификационные требования к должностям). И если мы говорим о профессионально-общественной аккредитации, надо это учесть и создать возможность развития инновационных программ, реального взаимодействия субъектов дополнительного профессионального образования.

Нельзя исключать из этого пространства самих заказчиков. Система дополнительного профессионального образования включает корпоративное обучение, в котором наиболее полно реализуется взаимодействие заказчика и исполнителя в образовательном процессе. Сегодня корпоративное обучение впервые с момента массового падения в 1991 году развитых отраслевых систем по-

вышения квалификации обретает правовое поле.

Отказ в новом законе от государственной аккредитации вызывает напряжение у многих из-за отсутствия четких критериев обоснования качества оказываемой услуги. Государственная аккредитация - это по большей части психологический аспект. В действительности она напрямую не связана с удовлетворением требований потребителя услуг в сфере ДПО. Теперь качество нужно каждому доказывать, работать с потребителем образовательной услуги. Для образовательных организаций позитивный имидж в глазах потребителей образовательной услуги становится важнее, чем государственная аккредитация.

При формировании системы общественной и профессионально-общественной аккредитации надо отказаться от модели создания некоего единого общественного органа, который подменит Росособнадзор. Такая подмена ничего не решит. Она просто привнесет некоторые коррупционные моменты. Необходимо создать систему конкуренции не только между организациями, но и между системами аккредитации. Не должен между исполнителем и заказчиком появиться (вместо государства) некий субъект, который возьмет на себя управление качеством их взаимодействия, потому что «он один знает, каковы должны быть профессиональные стандарты, как обеспечить это взаимодействие». Но правила аккредитации для различных систем должны подчиняться единым стандартам.

Модель гарантий качества непрерывного профессионального образования

Любые модели, даже такие, как Европейская рамка квалификаций, должны приспосабливаться к организации, к отрасли. Есть системы для отдельных сфер: система качества персонала, система качества в инвестиционной сфере. Все системы требуют различных финансовых вложений.

Европейская ассоциация провайдеров ДПО ESADA начала работы по адаптации к российским условиям нового европейского стандарта по качеству непрерывного профессионального образования и обучения CQAF. Этот стандарт впервые был применен в Голландии, затем его апробировали и начали применять в Швеции, Испании, Греции, на Кипре. CQAF - это система, внедрение которой не требует много денег, это самооценка и посещение друг друга на добровольных началах. Для самооценки в модели рекомендуется выбирать такие критерии, которые будут работать во всех странах. Ассоциация ESADA интегрировала стандарты ISO, в частности, ISO 9001:2008 и ISO 29990:2010 и CQAF.

Стремясь прийти к общему согласию относительно того, что такое качество образования, ESADA определила его как способность образовательной организации достичь поставленных целей. Модель гарантий качества непрерывного профессионального образования должна быть простой, практичной, иначе никто ее не будет использовать. Часто обращают внимание на процедуру, но не всегда уделяется внимание конечному результату и наоборот. Модель CQAF концентрируется на конечном результате, в центре ее – обучающийся.

В основе модели – качество работы провайдера образовательных услуг. Но в то же время модель может рассматриваться как инструмент для получения, например, сертификата ISO. В первую очередь это самооценка. И главный вопрос в том, имеет ли организация эффективную политику, нацеленную на результат, а результат в свою очередь должен быть связан с целью организации. Политика организации должна быть понятна всем, и все должны вносить в нее свой вклад. Важно, как организация может доказать эффективность модели и наличие окончательного результата.

Европейский стандарт по качеству непрерывного профес-

сионального образования CQAF включает в себя:

- модель планирования, осуществления, оценки и анализа системы управления образовательной организацией на соответствующих уровнях в государствах-участниках процесса непрерывного образования;
- методику оценки и анализа системы: акцент был дан на порядок осуществления самооценки в сочетании с внешней оценкой;
- систему мониторинга, которая определяется соответствующим образом на национальном или региональном уровне и, возможно, в сочетании с добровольным экспертным наблюдением на европейском уровне;
- измерительные инструменты: набор эталонных показателей для проведения мониторинга и оценки государствами-участниками своих собственных систем на национальном или региональном уровне.

Для обеспечения качества непрерывного профессионального образования в системе CQAF выделяют три основных раздела (оси), которые способствуют достижению желаемого результата процесса обучения. Первый раздел касается основных тем, связанных с содержанием и используемой методологией обучения. Второй раздел включает жизненно важные организационные аспекты, учет которых необходим для осуществления обучения. И третий раздел охватывает важные вопросы, касающиеся обучающихся.

Организация, осуществляющая образовательную деятельность, должна доказать то, что ее программы направлены на подготовку обучающихся в соответствии с современным уровнем знаний и навыков по определенной профессии на рынке труда. Доказательством этого может быть описание того, каким образом определены цели обучения. Ответствие уровню также означает, что организация осведомлена о цели и содержании подобных программ, предлагаемых ее конкурентами, и может продемон-

стрировать, какова ценность ее программы по сравнению с предложениями конкурентов.

Методологические аспекты качества ДПО

Развитие непрерывного профессионального образования напрямую связано с наличием специальных управленческих компетенций у организаторов образовательного процесса в ДПО. Поэтому задачи формирования нормативно-правовой базы системы ДПО и управления качеством тесно связаны с разработкой новой концепции повышения квалификации руководителей и педагогических кадров системы ДПО, с разработкой методического обеспечения обучения управленческих команд, с созданием многоуровневой системы признания управленческих квалификаций на основе европейской, национальной и отраслевых квалификационных рамок и профессиональных стандартов. Таким образом, не менее важной наряду с методическим обеспечением становится задача методологическая.

Нельзя учить взрослых так же, как детей. Практический эффект даже от самых интересных лекций – 6 - 7 процентов. Методы и технологии ДПО специалистов должны быть другими, так как взрослые знают, что им нужно.

В Академии Пастухова еще в середине 1980-х гг. под руковод-

ством профессора В.С. Дудченко была разработана специальная технология обучения взрослых – инновационная игра, из которой позднее выросла инновационная методология (ИМ). За четверть века появилось множество вариантов ее использования. Один из них применяется в совокупности с проектным подходом (инновационно-проектная технология) для разработки и внедрения интегрированных систем менеджмента (ИСМ).

Эта технология продемонстрировала высокую эффективность. Вовлеченность персонала в реальные проекты непосредственно в процессе обучения формирует высокую мотивацию к внедрению результатов разработки и сокращает сроки осуществления проекта. При использовании инновационно-проектной технологии для разработки систем менеджмента качества (СМК) или ИСМ в среднем от начала работ до выхода на сертификацию проходит не более четырех-шести месяцев.

В проектах внедрения СМК вузов соединяется в одно целое несколько аспектов качества ДПО: и новый взгляд на оценку качества образования, и эффективные технологии образования взрослых, и формирование имиджа в глазах работодателя. И если интерес государства, представленный в критериях аккре-

дации, всем очевиден, то над осознанием требований потребителей приходится еще много работать.

Безусловно, качество образования должно рассматриваться как рыночная категория. Но важно сохранить баланс, гармонизировать цели формирования интеллектуального капитала страны и обеспечения рынка необходимыми ему компетенциями.

Качественное образование – продукт отлаженной системы управления, как на уровне образовательного учреждения, так и на уровне всей отрасли. Используя в практике управления такие инструменты, как стандарты ISO, стандарты и директивы ENQA, модель делового совершенства EFQM или стандарты CQAF, образовательное учреждение повышает свою способность гарантировать оказание потребителю услуг заданного (ожидаемого, желаемого) качества с учетом требований государства. В системе «вуз – учреждение ДПО» хорошо обеспечивается гармонизация различных подходов к качеству. И если сформировать такой тандем на принципах взаимовыгодного сотрудничества, отказавшись от взгляда на ДПО как на некий придаток для привлечения в вуз внебюджетных денег, наши выпускники будут востребованы не только у себя на Родине, но и в мире.

Инженерные кадры

В целях модернизации и технологического развития экономики России 7 мая 2012 года Президентом России Владимиром Путиным был подписан указ «Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров России на 2012 – 2014 годы».

В 2012 году 164 программы 51 образовательного учреждения были признаны соответствующими требованиям Программы и рекомендованы к включению в банк актуальных программ повышения квалификации. По итогам прове-

денных переговоров с организациями реального сектора экономики вузами было заключено 492 договора на обучение 5203 человек. Более 1200 человек пройдут стажировки в 44 городах России. При поддержке Программы свыше 480 человек будут направлены на стажировку за рубеж. Общий объем средств субсидии, направляемых вузам на реализацию программ повышения квалификации инженерных кадров, составляет 176 927 448 рублей.

На «круглом столе» по результатам реализации Программы в

2012 году, состоявшемся 25 декабря 2012 года в Минобрнауки России, свой опыт реализации мероприятий и предложения по совершенствованию механизма реализации Программы в 2013 году представили УрФУ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, МАДИ, БГУ, МГТУ «СТАНКИН», НИУ «Московский авиационный институт», НИУ «Томский политехнический университет», ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» и другие.

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПРОБЛЕМЫ, ЗАДАЧИ И ПЕРСПЕКТИВЫ



Е.Ю. Терехова

заведующая кафедрой экономики
и управления собственностью
Академии Пастухова

Автор статьи рассматривает возможности международного сотрудничества Министерства образования и науки Российской Федерации с аналогичными структурами стран Евросоюза по вопросам стандартизации и унификации образовательных программ и подходов к обеспечению качества непрерывного образования.

15 января 2013 года в Министерстве образования и науки Российской Федерации состоялась встреча директора Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Наталии Михайловны Золотаревой и директора международных программ Фолькуниверситета г.Упсала (Швеция) Али Рашиди. Темой встречи были вопросы сотрудничества Министерства образования и науки Российской Федерации с аналогичными структурами стран Евросоюза по проблемам стандартизации и унификации образовательных программ и подходов к обеспечению качества непрерывного образования. Почему необходимость такого сотрудничества возникла именно сейчас, какие возможности открываются при этом перед российскими образовательными структурами? Над этими вопросами размышляет автор статьи Екатерина Юрьевна Терехова, участник указанной встречи, заведующий кафедрой экономики и управления собственностью Академии Пастухова.

В прошлом году состоялось вступление нашей страны в ВТО. Можно по-разному относиться к этому событию, однако, без сомнения, оно окончательно подтверждает тот факт, что Россия входит во всемирное экономическое сообщество, а значит, все задачи и проблемы этого сообщества становятся и нашими задачами и проблемами. В том числе и проблема глобализации – тесного переплетения экономических структур различных стран, формирование единой мировой сетевой рыночной экономики. Это объективный процесс, который носит системный характер, то есть охватывает все сферы жизни общества.

Основным следствием глобализации является мировое разделение труда, миграция (и, как правило, концентрация) в масштабах всей планеты капитала, рабочей силы, производственных ресурсов, стандартизация законодательства, экономических и технологических процессов, а также сближение и слияние культур разных стран. Разумеется,

не в последнюю очередь глобализация затрагивает такую важную сторону экономической и культурной жизни, как образование.

При том что образовательные структуры во всех странах имеют свои особенности и традиции, взаимопроникновение экономических интересов разных стран обеспечивает необходимость определенной унификации и стандартизации систем высшего образования и дополнительного профессионального образования. В наше время работа за рубежом уже не является редкостью. Международная миграция рабочей силы уже во второй половине XX в. стала важной частью процесса интернационализации международной хозяйственной жизни. Трудовой потенциал, будучи важнейшим фактором производства, ищет свое наиболее эффективное использование не только в рамках национального хозяйства, но и в масштабах международной экономики. Сегодня же эти процессы приобретают новый размах.

The author considers the possibilities of international cooperation of the Ministry of Education and Science of the Russia Federation with the similar public authorities of the EU on educational programs standardization and unification as well as approaches to quality assurance in continuing education.

Причины роста трудовых миграций различны, их обуславливают факторы как экономического, так и неэкономического характера. В целом, конечно, рабочая сила перемещается из стран с низким уровнем жизни в страны с более высоким уровнем. Однако немаловажным фактором, побуждающим людей, особенно молодых, к поиску работы за рубежом, является желание попробовать себя в новой среде, набраться нового опыта, а иногда и перенести на новую почву уже накопленные знания и умения. В первую очередь это касается молодежи с достаточно высоким уровнем образования. И для этой группы остро встает вопрос признания их образовательных документов в других странах.

С другой стороны, особенно сильно рынок труда в Европе является преобладание компаний малого и среднего бизнеса, которые обеспечивают до 70% общего количества рабочих мест. И на сегодняшний день уже существует дефицит квалифицированных специалистов для этих компаний. Причем, по мнению директора международных программ Фолькунгс-университета (г.Упсала, Швеция) Али Рашиди, сложная демографическая ситуация в Европе и увеличение конкуренции между различными секторами экономики приведет к еще большему усилению этого дефицита в будущем.

Уже сегодня во многих странах Европы в результате падения рождаемости происходит резкое снижение числа выпускников, и как следствие, малый и средний бизнес в целом может привлекать все меньше и меньше новых молодых специалистов. Таким образом, кадровая проблема решается отчасти за счет молодых людей с недостаточным уровнем подготовки и порождает другую проблему – низкий уровень квалификации. Один из путей решения этих проблем – увеличение профессиональной мобильности специалистов разных стран, однако интеграция рынка труда в Европейском Союзе и в соседних

странах по-прежнему сдерживается трансграничными барьерами.

Одним из таких барьеров является недостаточное взаимное признание профессиональных квалификаций и ученых степеней за рубежом, а также различие систем профессионального образования. Для того чтобы ликвидировать это препятствие, система профессионального образования должна позволять людям приобретать новые квалификации как в своей стране, так и за рубежом, причем люди должны быть уверены в том, что успешно применить полученные знания и навыки они смогут не только там, где учились, но и во всех странах интегрированного экономического сообщества.

Говоря о России, следует помнить, что, с одной стороны, она обеспечивает поток трудовых мигрантов в страны Европы и Северной Америки, а с другой стороны, сама является огромным сегментом рынка труда, востребованным в первую очередь со стороны мигрантов из стран постсоветского пространства. И в этом последнем качестве наша страна сталкивается с теми же проблемами, что и европейские страны: с одной стороны, дефицит, возникающий на рынке труда из-за демографических проблем, с другой – зачастую низкий уровень квалификации трудовых мигрантов из стран Центральной Азии и невозможность повлиять на этот процесс в положительную сторону.

Таким образом, первой проблемой, определяющей необходимость международного сотрудничества в области образования, является общая потребность в квалифицированных трудовых ресурсах и возможность составлять обоснованное представление об их квалификации на основании образовательных документов, где бы они ни были выданы.

Вторая проблема, логично вытекающая из первой, – это проблема повышения качества образования

на всех стадиях и уровнях. С ней неразрывно связана концепция непрерывного образования – такая система взглядов на образовательную практику, которая провозглашает учебную деятельность человека неотъемлемой и естественной составляющей частью его образа жизни в любом возрасте. Эта концепция предусматривает необходимость достройки образовательной системы новыми ступенями, рассчитанными на все периоды взрослой жизни. В качестве основной цели непрерывного образования рассматривается пожизненное обогащение творческого потенциала личности.

Система непрерывного образования распространена во всем мире. Она включает в себя все виды образования и воспитания, которые каждый человек получает в течение жизни: дошкольное, среднее, начальное и среднее специальное, высшее, академическое, дополнительное и прочее. При этом переход с одного уровня на другой в условиях непрерывного образования выражен не так четко, как в рамках системы образования, существующей в России. Внедрение системы непрерывного образования предусматривает модернизацию и дополнительного образования. По данным Российской академии образования, до 50% выпускников вузов работают не по специальности, а это значит, что плюс к имеющемуся люди вынуждены получать дополнительное образование.

В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» установлены следующие целевые ориентиры развития системы образования:

- формирование сети научно-образовательных центров мирового уровня, интегрирующих передовые научные исследования и образовательные программы, решающих кадровые и исследовательские задачи общенациональных инновационных проектов;
- развитие интегрированных

инновационных программ, решающих кадровые и исследовательские задачи развития инновационной экономики на основе интеграции образовательной, научной и производственной деятельности;

- становление системы привлечения работодателей к созданию образовательных стандартов и аккредитации образовательных программ;

- формирование национальной квалификационной структуры с учетом перспективных требований опережающего развития инновационной экономики и профессиональной мобильности граждан, обновление государственных образовательных стандартов и модернизация программ обучения всех уровней на базе квалификационных требований.

Успешное выполнение этих задач практически невозможно без изучения и использования опыта других стран, анализа тех критериев, которые позволяют оценить приемлемость принятых решений с точки зрения их пригодности для целей развития экономики не только отдельной страны, но и всего экономического сообщества.

Третья проблема – повышение качества конкретных образовательных программ, а также деятельности как отдельных учебных заведений, так и образовательной инфраструктуры страны в целом. Эта задача логично вписывается в деятельность, направленную на повышение менеджмента качества самых различных экономических структур и контроля за этим процессом, которая активно пропагандируется и осуществляется как в России, так и за рубежом. Менеджмент качества образовательных учреждений имеет свою специфику, не последнее место в которой занимают критерии оценки качества. Унификация и стандартизация этих критериев на международном уровне также является важной задачей сотрудничества в области образования между Россией и европейскими странами.

Деятельность в сфере международного сотрудничества, направленная на решение указанных проблем, идет параллельно на различных уровнях. Верхний уровень – правительственный. Так, Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 12.12.2012 включает в себя Главу 14 «Международное сотрудничество в сфере образования», в 105-й статье которой отмечено, что «Российская Федерация ... участвует в соответствии с международными договорами Российской Федерации в деятельности различных международных организаций в сфере образования».

Существует значительное число таких договоров и межправительственных соглашений между Правительством Российской Федерации и правительствами как стран постсоветского пространства (Армения, Украина, Таджикистан, Узбекистан, Азербайджан, Казахстан и др.), так и европейских государств (Польша, Словакия, Италия, Дания и др.) о сотрудничестве в области культуры, образования и науки. Значение этих соглашений огромно, однако, как правило, они касаются только глобальных вех сотрудничества, а более конкретные вопросы решаются на следующих уровнях.

Большая работа ведется на уровне Министерства образования и науки Российской Федерации, которое вступает в контакты как с соответствующими структурами других стран, так и с объединениями образовательных учреждений и самими учреждениями. Так, на берлинской встрече министров образования европейских стран в 2003 году Россия присоединилась к Болонскому процессу, который представляет собой процесс сближения и гармонизации систем высшего образования стран Европы с целью создания единого европейского пространства высшего образования. Развитие международного сотрудничества и сегодня является приоритетным в работе Министерства образования и науки.

На уровне конкретных учебных заведений в области международного сотрудничества, как правило, осуществляются следующие мероприятия:

- участие в международных конференциях, симпозиумах, семинарах, образовательных и научных программах;

- стажировки преподавателей вузов и научных сотрудников за рубежом, выполнение совместных научных исследований и публикаций;

- выезд профессорско-преподавательского состава для чтения лекций в ведущих университетах зарубежных стран;

- направление студентов на обучение за рубежом и прием на обучение иностранных студентов;

- приглашение ведущих лекторов и ученых из зарубежных стран для чтения лекций, проведения занятий и совместной научно-исследовательской работы.

К конкретным действиям по реализации всех указанных задач на европейском уровне следует отнести, во-первых, создание международных общественных организаций, члены которых ведут совместную работу над поставленными целями, а во-вторых, участие в международных проектах, направленных на повышение качества образования (Leonardo da Vinci, Tempus и т.п.).

Так, в 2011 году была образована Европейская ассоциация провайдеров дополнительного профессионального образования (ESADA), создание которой преследовало следующие цели:

- улучшение качества дополнительных профессиональных программ провайдеров ДПО Европы;

- создание прозрачной системы ДПО, основанной на общих стандартах;

- введение профессиональных квалификаций и степеней, признаваемых всеми провайдерами дополнительного профессионального образования Европы;

- содействие международному обмену специалистами.

С российской стороны активным членом ESADA стал Союз ДПО. Реформирование профес-

сионального образования в России, направленное на повышение качества за счет включения в образовательный цикл рынка труда и работодателя, делает это сотрудничество очень актуальным.

Союз ДПО в рамках ESADA работает над созданием общей для членов Ассоциации методической базы общественно-профессиональной аккредитации и сертификации профессиональных квалификаций. Для решения этой задачи в 2012 году запускается проект, направленный на разработку признаваемых в ЕС моделей оценки качества ДПО, на основе которых могла бы проводиться общественно-профессиональная аккредитация. В текущем году готовится проект по разработке на основе Европейской рамки профессиональных квалификаций концепции и методик формирования трансграничной системы сертификации профессиональных квалификаций.

В проектах предполагается использование опыта партнеров по Ассоциации ESADA и разработок российских образовательных организаций (Государственной

академии промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова, г. Ярославль, Томского государственного университета, Ивановского государственного университета, Института экономики, управления и права, г. Казань).

Те же вопросы поднимались на встрече в Министерстве образования и науки, о которой упоминалось в начале статьи. В результате переговоров была достигнута договоренность о привлечении министерства к проектам по внедрению моделей качества ДПО.

Следует подчеркнуть, что вопросы международного сотрудничества в области образования применительно к ДПО имеют свою дополнительную специфику. В первую очередь она состоит в том, что понятие и наполнение дополнительных профессиональных программ в европейских странах и в России достаточно сильно отличается.

Так, В Европе профессиональное обучение после окончания колледжа называют дополнительным профессиональным образованием (vocation education training – VET). В то же время за-

частую под дополнительным профессиональным образованием подразумевается в том числе и получение новой рабочей профессии (например, в Австрии). В России ДПО – это в первую очередь повышение квалификации лиц с высшим образованием, однако сюда же относится профессиональная переподготовка, т.е. фактически получение второго диплома с правом заниматься новой профессией.

Различная трактовка, с одной стороны, делает выбор и верификацию единых критериев оценки качества образовательных программ и деятельности учебных заведений более актуальными, но, с другой стороны, и более сложными. Решение этой задачи в рамках ассоциации ESADA, а также проекта Leonardo обещает быть сложным, но очень нужным и интересным. И все участники программ надеются на взаимное обогащение опытом, которое ждет нас на пути решения проблем, стоящих перед системой дополнительного профессионального образования в Европе и мире.

Календарь событий

27 - 28 марта 2013 года

Международная научно-практическая конференция «Профессиональное образование и занятость молодежи – XXI век».

Организаторы: Государственное образовательное учреждение «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (ГОУ «КРИРПО»), г. Кемерово.

17 - 19 апреля 2013 года

Международная научно-практическая конференция «ДПО как эффективный инструмент конкурентоспособности российской экономики в свете вступления в ВТО и принятия нового закона «Об образовании в Российской Федерации».

Темы для обсуждения на конференции:

- новые требования к ДПО в свете вступления России в ВТО;
- вопросы нормативно-правового обеспечения ДПО;
- формирование системы признания качества ДПО через развитие сертификации профессиональных квалификаций, общественной и обще-

ственно-профессиональной аккредитации;

- развитие сетевого взаимодействия и международного сотрудничества в ДПО;
- эффективные методы и технологии в дополнительном профессиональном образовании.

Организаторы: Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова».

2 - 3 мая 2013 года

Международная научно-практическая конференция «Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования».

Организаторы: Научно-издательский центр «Социосфера», Институт развития образования Ивановской области, Ивановский государственный химико-технологический университет, Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет.

НОВЫЕ ЗАДАЧИ ИНЖЕНЕРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Крупный научный форум – Международная научная школа «Новые задачи инженерного образования для нефтегазохимического комплекса в условиях членства России в ВТО» – прошел в конце ноября на базе КНИТУ. Школа собрала около 420 участников из разных стран мира – таких, как США, Германия, ОАЭ, Австрия, Израиль, Украина и из городов России: Москвы, Санкт-Петербурга, Томска, Архангельска, Новосибирска, Якутска, Самары, Саратова Нижнего Новгорода, Челябинска, Иванова и других.

Организаторами школы выступили Международное общество по инженерному образованию IGIP, Национальный фонд подготовки кадров, Российский мониторинговый комитет IGIP, Минобрнауки России, Министерство образования и науки РТ, Министерство экономики РТ, Министерство промышленности и торговли РТ, Академия наук РТ, Общественная палата РТ, Совет ректоров вузов Республики Татарстан, Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ). Активное участие в проведении мероприятий школы приняли зарубежные коллеги, члены программного комитета школы, представляющие Американское общество по инженерному образованию ASEE, Глобальный инженерный совет деканов GEDS, Университет Пердью (США), Университет Вупперталь (Германия).

На пленарном заседании первый вице-премьер РТ Равиль Муратов в своем приветствии отметил, что подобные научные собрания очень нужны для российской экономики, для Татарстана. «Важно, что в преддверии будущих изменений в экономике РФ, связанных со вступлением в ВТО, мы нашли в себе смелость двигаться по направлению интеграции в мировую экономику, и сегодня от правильно расставленных приоритетов зависит будущее России».

Член Правления Международного общества инженерного образования (IGIP) Элеонора Ликл отметила важность вступления России в ВТО, грядущие изменения и выгоды, который получит российский бизнес.

Л.В. Шмелькова, начальник от-

дела департамента подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России, обозначила пять факторов, свидетельствующих об актуальности проводимой школы: нефтегазохимический комплекс как основа экономики России; необходимость кадрового обеспечения отрасли; вызовы времени – вступление России в ВТО; общемировые тенденции непрерывности образования; необходимость командной работы в решении актуальных задач инженерного образования.

Президент Американского общества по инженерному образованию (ASEE) Уолтер Бьюкенен рассказал о более чем 100-летней истории общества и о намерении тесно сотрудничать с Россией, Татарстаном и КНИТУ.

В рамках научной школы прошли «круглые столы», экспертные и обучающие семинары, на которых обсуждался широкий спектр проблем, связанных с современным инженерным образованием и вступлением России в ВТО. Национальный фонд подготовки кадров провел семинар для руководства национальных исследовательских университетов.

Большой интерес участников вызвал интерактивный экспертный семинар президента АИОР Ю.П. Похолкова «Пути формирования современных инженеров в процессе их подготовки», где была дана экспертная оценка уровня подготовки и контроля качества подготовки инженеров.

Семинары по тематике ВТО «Условия присоединения России к ВТО и его последствия для отечественной экономики» и «Теория и практика защиты внутреннего рынка мерами тарифного и нетарифного регулирования, разрешенного нормами ВТО»

провели профессор В.П. Оболенский, зам. директора Института экономики РАН, и профессор кафедры международной торговли и внешней торговли РФ ВАВТ Орешкин В.А.

Особый интерес вызвали у слушателей научной школы семинары профессоров Университета Пердью (США) по международной аккредитации инженерных образовательных программ и использованию американского опыта коммерциализации результатов научных исследований.

Важным направлением работы школы стал семинар по проблемам профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов предприятий (ведущий – президент Союза ДПО Н.Н.Аниськина), на котором шла речь о стратегии развития ДПО в условиях сокращения государственного регулирования и взаимодействия работодателей и вузов через систему общественной аккредитации образовательных программ. По мнению Н.Н. Аниськиной, актуальными задачами развития ДПО являются разработка модели системы сертификации профессиональных квалификаций, формирование нормативно-правовой базы, определение линейки профессиональных стандартов и квалификационных рамок, разработка плана и программ подготовки экспертов (аудиторов) для системы профессионально-общественной аккредитации организаций и образовательных программ ДПО, а также системы сертификации профессиональных квалификаций, разработка модели качества внутрифирменного обучения и методического обеспечения его организации.

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹

Дата подписания: 29.12.2012

Дата публикации: 31.12.2012 00:00

Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года

Одобен Советом Федерации 26 декабря 2012 года

Глава 1. Общие положения

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

1. Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются общественные отношения, возникающие в сфере образования в связи с реализацией права на образование, обеспечением государственных гарантий прав и свобод человека в сфере образования и созданием условий для реализации права на образование (далее - отношения в сфере образования).

2. Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, определяет правовое положение участников отношений в сфере образования.

Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

Для целей настоящего Федерального закона применяются следующие основные понятия:

1) образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов;

...

3) обучение - целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни;

4) уровень образования - завершенный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований;

5) квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

6) федеральный государственный образовательный стандарт - совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

...

8) федеральные государственные требования - обязательные требования к минимуму содержания, структуре дополнительных предпрофессиональных программ, условиям их реализации и срокам обучения по этим программам, утверждаемые в соответствии с настоящим Федеральным законом уполномоченными федеральными органами исполнительной власти;

9) образовательная программа - комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов;

10) примерная основная образовательная программа - учебно-методическая документация (примерный учебный план, примерный календарный учебный график, примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов), определяющая рекомендуемые объем и содержание образования определенного уровня и (или) определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы, примерные условия образовательной деятельности, включая примерные расчеты нормативных затрат оказания государственных услуг по реализации образовательной программы;

11) общее образование - вид образования, который направлен на развитие личности и приобретение в процессе освоения основных общеобразовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для жизни человека в обществе, осознанного выбора профессии и получения профессионального образования;

12) профессиональное образование - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности;

13) профессиональное обучение - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий);

14) дополнительное образование - вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования;

¹ Закон печатается в сокращении. Публикуются статьи, относящиеся к дополнительному профессиональному образованию.

15) обучающийся - физическое лицо, осваивающее образовательную программу;

16) обучающийся с ограниченными возможностями здоровья - физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий;

17) образовательная деятельность - деятельность по реализации образовательных программ;

18) образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана;

19) организация, осуществляющая обучение, - юрлицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

20) организации, осуществляющие образовательную деятельность, - образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение. В целях настоящего Федерального закона к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;

21) педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

22) учебный план - документ, который определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности и, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, формы промежуточной аттестации обучающихся;

23) индивидуальный учебный план - учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося;

24) практика - вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью;

25) направленность (профиль) образования - ориентация образовательной программы на конкретные области знания и (или) виды деятельности, определяющая ее предметно-тематическое содержание, преобладающие виды учебной деятельности обучающегося и требования к результатам освоения образовательной программы;

26) средства обучения и воспитания - приборы, оборудование, включая спортивное оборудование и инвентарь, инструменты (в том числе музыкальные), учебно-наглядные пособия, компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы и иные материальные объекты, необходимые для организации образовательной деятельности;

27) инклюзивное образование - обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей;

28) адаптированная образовательная программа - образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом

особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц;

29) качество образования - комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы;

30) отношения в сфере образования - совокупность общественных отношений по реализации права граждан на образование, целью которых является освоение обучающимися содержания образовательных программ (образовательные отношения), и общественных отношений, которые связаны с образовательными отношениями и целью которых является создание условий для реализации прав граждан на образование;

31) участники образовательных отношений - обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность;

32) участники отношений в сфере образования - участники образовательных отношений и федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, работодатели и их объединения;

...

Статья 6. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере образования

1. К полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере образования относятся:

...

3) организация предоставления дополнительного профессионального образования в федеральных государственных образовательных организациях;

...

5) создание, реорганизация, ликвидация федеральных государственных образовательных организаций, осуществление функций и полномочий учредителя федеральных государственных образовательных организаций;

...

Статья 8. Полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования

1. К полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования относятся:

...

9) организация предоставления дополнительного профессионального образования в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации;

...

Глава 2. Система образования

Статья 10. Структура системы образования

1. Система образования включает в себя:

1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных видов, уровня и (или) направленности;

2) организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

4) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

2. Образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование).

3. Общее образование и профессиональное образование реализуются по уровням образования.

4. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни общего образования:

- 1) дошкольное образование;
- 2) начальное общее образование;
- 3) основное общее образование;
- 4) среднее общее образование.

5. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования:

- 1) среднее профессиональное образование;
- 2) высшее образование - бакалавриат;
- 3) высшее образование - специалитет, магистратура;
- 4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

6. Дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование.

7. Система образования создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования.

...

Статья 12. Образовательные программы

1. Образовательные программы определяют содержание образования. Содержание образования должно способствовать взаимопониманию и сотрудничеству между людьми, народами независимо от расовой, национальной, этнической, религиозной и социальной принадлежности, учитывать разнообразие мировоззренческих подходов, способствовать реализации права обучающихся на свободный выбор мнений и убеждений, обеспечивать развитие способностей каждого человека, формирование и развитие его личности в соответствии с принятыми в семье и обществе духовно-нравственными и социокультурными ценностями. Содержание профессионального образования и профессионального обучения должно обеспечивать получение квалификации.

2. В Российской Федерации по уровням общего и профессионального образования, по профессиональному обучению реализуются основные образовательные программы, по дополнительному образованию - дополнительные образовательные программы.

3. К основным образовательным программам относятся:

1) основные общеобразовательные программы - образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного обще-

го образования, образовательные программы среднего общего образования;

2) основные профессиональные образовательные программы:

а) образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;

б) образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки;

3) основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.

4. К дополнительным образовательным программам относятся:

1) дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы;

2) дополнительные профессиональные программы - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки.

5. Образовательные программы самостоятельно разрабатываются и утверждаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если настоящим Федеральным законом не установлено иное.

...

14. Уполномоченными федеральными государственными органами в случаях, установленных настоящим Федеральным законом, разрабатываются и утверждаются примерные дополнительные профессиональные программы или типовые дополнительные профессиональные программы, в соответствии с которыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность, разрабатываются соответствующие дополнительные профессиональные программы.

15. Уполномоченными федеральными государственными органами в случаях, установленных настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, разрабатываются и утверждаются примерные программы профессионального обучения или типовые программы профессионального обучения, в соответствии с которыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность, разрабатываются соответствующие программы профессионального обучения.

Статья 13. Общие требования к реализации образовательных программ

1. Образовательные программы реализуются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, как самостоятельно, так и посредством сетевых форм их реализации.

2. При реализации образовательных программ используются различные образовательные технологии, в том числе дистанционные образовательные технологии, электронное обучение.

3. При реализации образовательных программ организацией, осуществляющей образовательную деятельность, может применяться форма организации образовательной деятельности, основанная на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов, использовании соответствующих образовательных технологий.

4. Для определения структуры профессиональных образовательных программ и трудоемкости их освоения может применяться система зачетных единиц. Зачетная единица представляет собой унифицированную единицу измерения трудоемкости учебной на-

грузки обучающегося, включающую в себя все виды его учебной деятельности, предусмотренные учебным планом (в том числе аудиторную и самостоятельную работу), практику.

5. Количество зачетных единиц по основной профессиональной образовательной программе по конкретным профессии, специальности или направлению подготовки устанавливается соответствующим федеральным государственным образовательным стандартом, образовательным стандартом. Количество зачетных единиц по дополнительной профессиональной программе устанавливается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

11. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по соответствующим образовательным программам различных уровня и (или) направленности или по соответствующему виду образования устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

Статья 15. Сетевая форма реализации образовательных программ

1. Сетевая форма реализации образовательных программ (далее - сетевая форма) обеспечивает возможность освоения обучающимися образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В реализации образовательных программ с использованием сетевой формы наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой.

2. Использование сетевой формы реализации образовательных программ осуществляется на основании договора между организациями, указанными в части 1 настоящей статьи. Для организации реализации образовательных программ с использованием сетевой формы несколькими организациями, осуществляющими образовательную деятельность, такие организации также совместно разрабатывают и утверждают образовательные программы.

3. В договоре о сетевой форме реализации образовательных программ указываются:

1) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенных уровня, вида и направленности), реализуемой с использованием сетевой формы;

2) статус обучающихся в организациях, указанных в части 1 настоящей статьи, правила приема на обучение по образовательной программе, реализуемой с использованием сетевой формы, порядок организации академической мобильности обучающихся (для обучающихся по основным профессиональным образовательным программам), осваивающих образовательную программу, реализуемую с использованием сетевой формы;

3) условия и порядок осуществления образовательной деятельности по образовательной программе, реализуемой посредством сетевой формы, в том числе распределение обязанностей между организациями, указанными в части 1 настоящей статьи, порядок реализации образовательной программы, характер и объем ресурсов, ис-

пользуемых каждой организацией, реализующей образовательные программы посредством сетевой формы;

4) выдаваемые документ или документы об образовании и (или) о квалификации, документ или документы об обучении, а также организации, осуществляющие образовательную деятельность, которыми выдаются указанные документы;

5) срок действия договора, порядок его изменения и прекращения.

Статья 16. Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

1. Под электронным обучением понимается организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников. Под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

2. Организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе применять электронное обучение, дистанционные образовательные технологии при реализации образовательных программ в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3. При реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся. Перечень профессий, специальностей и направлений подготовки, реализация образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий местом осуществления образовательной деятельности является место нахождения организации, осуществляющей образовательную деятельность, или ее филиала независимо от места нахождения обучающихся.

5. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий организация, осуществляющая образовательную деятельность, обеспечивает защиту сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну.

Статья 17. Формы получения образования и формы обучения

1. В Российской Федерации образование может быть получено:

1) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

2) вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность (в форме семейного образования и самообразования).

2. Обучение в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, с учетом потребностей, возможностей личности и в зависимости от объема обязательных занятий педагогического работника с обучающимися осуществляется в очной, очно-заочной или заочной форме.

3. Обучение в форме семейного образования и самообразования осуществляется с правом последующего прохождения в соответствии с частью 3 статьи 34 настоящего Федерального закона промежуточной и государственной итоговой аттестации в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

4. Допускается сочетание различных форм получения образования и форм обучения.

5. Формы получения образования и формы обучения по основной образовательной программе по каждому уровню образования, профессии, специальности и направлению подготовки определяются соответствующими федеральными государственными образовательными стандартами, образовательными стандартами, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Формы обучения по дополнительным образовательным программам и основным программам профессионального обучения определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Статья 18. Печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы

1. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях обеспечения реализации образовательных программ формируются библиотеки, в том числе цифровые (электронные) библиотеки, обеспечивающие доступ к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам, а также иным информационным ресурсам. Библиотечный фонд должен быть укомплектован печатными и (или) электронными учебными изданиями (включая учебники и учебные пособия), методическими и периодическими изданиями по всем входящим в реализуемые основные образовательные программы учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям).

9. При реализации профессиональных образовательных программ используются учебные издания, в том числе электронные, определенные организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Статья 20. Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования

1. Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования.

2. Экспериментальная деятельность направлена на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов и осуществляется в форме экспериментов, порядок и условия проведения которых определяются Правительством Российской Федерации.

3. Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического

обеспечения системы образования и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и иными действующими в сфере образования организациями, а также их объединениями. При реализации инновационного проекта, программы должны быть обеспечены соблюдение прав и законных интересов участников образовательных отношений, предоставление и получение образования, уровень и качество которого не могут быть ниже требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом, федеральными государственными требованиями, образовательным стандартом.

4. В целях создания условий для реализации инновационных проектов и программ, имеющих существенное значение для обеспечения развития системы образования, организации, указанные в части 3 настоящей статьи и реализующие указанные инновационные проекты и программы, признаются федеральными или региональными инновационными площадками и составляют инновационную инфраструктуру в системе образования. Порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования (в том числе порядок признания организации федеральной инновационной площадкой), перечень федеральных инновационных площадок устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Порядок признания организаций, указанных в части 3 настоящей статьи, региональными инновационными площадками устанавливается органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

5. Федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, в рамках своих полномочий создают условия для реализации инновационных образовательных проектов, программ и внедрения их результатов в практику.

...

Глава 3. Лица, осуществляющие образовательную деятельность

Статья 22. Создание, реорганизация, ликвидация образовательных организаций

1. Образовательная организация создается в форме, установленной гражданским законодательством для некоммерческих организаций.

...

10. Образовательная организация реорганизуется или ликвидируется в порядке, установленном гражданским законодательством, с учетом особенностей, предусмотренных законодательством об образовании.

11. Принятие федеральным органом исполнительной власти, органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органом местного самоуправления решения о реорганизации или ликвидации государственной и (или) муниципальной образовательной организации допускается на основании положительного заключения комиссии по оценке последствий такого решения.

...

13. Порядок проведения оценки последствий принятия решения о реорганизации или ликвидации федеральной государственной образовательной организации, включая критерии этой оценки (по типам федеральных государственных образовательных организаций), порядок создания комиссии по оценке последствий такого решения и подготовки ею заключений устанавливаются Правительством Российской Федерации.

14. Порядок проведения оценки последствий принятия

решения о реорганизации или ликвидации образовательной организации, находящейся в ведении субъекта Российской Федерации, муниципальной образовательной организации, включая критерии этой оценки (по типам данных образовательных организаций), порядок создания комиссии по оценке последствий такого решения и подготовки ею заключений устанавливаются уполномоченным органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

15. Создание, реорганизация и ликвидация международных (межгосударственных) образовательных организаций осуществляются в соответствии с международными договорами Российской Федерации.

Статья 23. Типы образовательных организаций

3. В Российской Федерации устанавливаются следующие типы образовательных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы:

1) организация дополнительного образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

2) организация дополнительного профессионального образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

4. Образовательные организации, указанные в частях 2 и 3 настоящей статьи, вправе осуществлять образовательную деятельность по следующим образовательным программам, реализация которых не является основной целью их деятельности:

6) организации дополнительного профессионального образования - программы подготовки научно-педагогических кадров, программы ординатуры, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения.

Статья 25. Устав образовательной организации

1. Образовательная организация действует на основании устава, утвержденного в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. В уставе образовательной организации должна содержаться наряду с информацией, предусмотренной законодательством Российской Федерации, следующая информация:

- 1) тип образовательной организации;
- 2) учредитель или учредители образовательной организации;
- 3) виды реализуемых образовательных программ с указанием уровня образования и (или) направленности;
- 4) структура и компетенция органов управления образовательной организации, порядок их формирования и сроки полномочий.

3. В образовательной организации должны быть созданы условия для ознакомления всех работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся с ее уставом.

Статья 27. Структура образовательной организации

1. Образовательные организации самостоятельны в формировании своей структуры, если иное не установлено федеральными законами.

2. Образовательная организация может иметь в своей структуре различные структурные подразделения, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся (филиалы, представительства, отделения, факультеты, институты, центры,

кафедры, подготовительные отделения и курсы, научно-исследовательские, методические и учебно-методические подразделения, лаборатории, конструкторские бюро, учебные и учебно-производственные мастерские, клиники, учебно-опытные хозяйства, учебные полигоны, учебные базы практики, учебно-демонстрационные центры, учебные театры, выставочные залы, учебные цирковые манежи, учебные танцевальные и оперные студии, учебные концертные залы, художественно-творческие мастерские, библиотеки, музеи, спортивные клубы, студенческие спортивные клубы, школьные спортивные клубы, общежития, интернаты, психологические и социально-педагогические службы, обеспечивающие социальную адаптацию и реабилитацию нуждающихся в ней обучающихся, и иные предусмотренные локальными нормативными актами образовательной организации структурные подразделения).

3. Профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования могут создаваться кафедры и иные структурные подразделения, обеспечивающие практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Статья 28. Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации

1. Образовательная организация обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом образовательной организации.

2. Образовательные организации свободны в определении содержания образования, выборе учебно-методического обеспечения, образовательных технологий по реализуемым ими образовательным программам.

3. К компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относятся:

- 1) разработка и принятие правил внутреннего распорядка обучающихся, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- 2) материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, федеральными государственными требованиями, образовательными стандартами;
- 3) предоставление учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчета о результатах самообследования;

5) прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников;

6) разработка и утверждение образовательных программ образовательной организации;

7) разработка и утверждение по согласованию с учредителем программы развития образовательной организации, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;

13) проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования;

...

4. Образовательные организации высшего образования осуществляют научную и (или) творческую деятельность, а также вправе вести подготовку научных кадров (в докторантуре). Иные образовательные организации вправе вести в соответствии с законодательством Российской Федерации научную и (или) творческую деятельность, если такая деятельность предусмотрена их уставами.

...

Статья 29. Информационная открытость образовательной организации

1. Образовательные организации формируют открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию об их деятельности, и обеспечивают доступ к таким ресурсам посредством размещения их в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет».

...

Статья 31. Организации, осуществляющие обучение

1. К организациям, осуществляющим обучение, относятся осуществляющие образовательную деятельность научные организации, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организации, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, организации, осуществляющие социальное обслуживание, и иные юридические лица.

2. Научные организации вправе осуществлять образовательную деятельность по программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров, программам ординатуры, программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам.

...

5. Иные юридические лица вправе осуществлять образовательную деятельность по программам профессионального обучения, образовательным программам дошкольного образования и дополнительным образовательным программам.

6. Для осуществления образовательной деятельности организацией, осуществляющей обучение, в ее структуре создается специализированное структурное образовательное подразделение. Деятельность такого подразделения регулируется положением, разрабатываемым и утверждаемым организацией, осуществляющей обучение.

Статья 32. Индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность

...

3. Индивидуальные предприниматели осуществляют образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, программам профессионального обучения. Физические лица, которые в соответствии с трудовым законодательством не допускаются к педагогической деятельности, не вправе осуществлять образовательную деятельность в качестве индивидуальных предпринимателей.

...

5. При осуществлении индивидуальным предпринимателем образовательной деятельности с привлечением педагогических работников им также предоставляется информация о лицензии на осуществление образовательной деятельности.

...

Глава 5. Педагогические, руководящие и иные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность

Статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью

1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

...

Статья 50. Научно-педагогические работники

1. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам. Педагогические работники относятся к профессорско-преподавательскому составу указанных организаций.

2. Научные работники образовательных организаций наряду с правами, предусмотренными законодательством о науке и государственной научно-технической политике, имеют право:

1) входить в состав коллегиальных органов управления образовательной организацией в соответствии с порядком, установленным уставом образовательной организации;

2) участвовать в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации;

3) выбирать методы и средства проведения научных исследований, отвечающие мерам безопасности, наиболее полно соответствующие особенностям научных исследований и обеспечивающие их высокое качество;

4) бесплатно пользоваться образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами образовательной организации.

...

Статья 60. Документы об образовании и (или) о квалификации. Документы об обучении

...

10. Документ о квалификации подтверждает:

1) повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке);

2) присвоение разряда или класса, категории по результатам профессионального обучения (подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего).

11. Квалификация, указываемая в документе о квалификации, дает его обладателю право заниматься определенной профессиональной деятельностью или выполнять конкретные трудовые функции, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к наличию квалификации по результатам дополнительного профессионального образования или профессионального обучения, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

...

15. Организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе выдавать лицам, освоившим образовательные программы, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации, документы об обучении по образцу и в порядке, которые установлены этими организациями самостоятельно.

16. За выдачу документов об образовании и (или) о квалификации, документов об обучении и дубликатов указанных документов плата не взимается.

...

Глава 10. Дополнительное образование

Статья 75. Дополнительное образование детей и взрослых

1. Дополнительное образование детей и взрослых направлено на формирование и развитие творческих способностей детей и взрослых, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени. Дополнительное образование детей обеспечивает их адаптацию к жизни в обществе, профессиональную ориентацию, а также выявление и поддержку детей, проявивших выдающиеся способности. Дополнительные общеобразовательные программы для детей должны учитывать возрастные и индивидуальные особенности детей.

2. Дополнительные общеобразовательные программы подразделяются на общеразвивающие и предпрофессиональные программы. Дополнительные общеразвивающие программы реализуются как для детей, так и для взрослых. Дополнительные предпрофессиональные программы в сфере искусств, физической культуры и спорта реализуются для детей.

3. К освоению дополнительных общеобразовательных программ допускаются любые лица без предъявления требований к уровню образования, если иное не обусловлено спецификой реализуемой образовательной программы.

...

Статья 76. Дополнительное профессиональное образование

1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

3. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

4. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

5. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

6. Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

7. Типовые дополнительные профессиональные про-

граммы в области международных автомобильных перевозок утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере транспорта.

8. Порядок разработки дополнительных профессиональных программ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, и дополнительных профессиональных программ в области информационной безопасности устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти в области обеспечения безопасности и федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области противодействия техническим разведкам и технической защиты информации.

9. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

10. Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

11. Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

12. Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в формах, предусмотренных настоящим Федеральным законом, а также полностью или частично в форме стажировки.

13. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

14. Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно.

15. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

16. При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

...

Глава 12. Управление системой образования. Государственная регламентация образовательной деятельности

Статья 90. Государственная регламентация образовательной деятельности

1. Государственная регламентация образовательной деятельности направлена на установление единых требований осуществления образовательной деятельности и процедур, связанных с установлением и проверкой соблюдения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, этих требований.

2. Государственная регламентация образовательной деятельности включает в себя:

- 1) лицензирование образовательной деятельности;
- 2) государственную аккредитацию образовательной деятельности;
- 3) государственный контроль (надзор) в сфере образования.

Статья 91. Лицензирование образовательной деятельности

1. Образовательная деятельность подлежит лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности с учетом особенностей, установленных настоящей статьей. Лицензирование образовательной деятельности осуществляется по видам образования, по уровням образования, по профессиям, специальностям, направлениям подготовки (для профессионального образования), по подвидам дополнительного образования.

2. Соискателями лицензии на осуществление образовательной деятельности являются образовательные организации, организации, осуществляющие обучение, а также индивидуальные предприниматели, за исключением индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность непосредственно.

3. Лицензирование образовательной деятельности осуществляется лицензирующим органом - федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования, или органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, в соответствии с полномочиями, установленными статьями 6 и 7 настоящего Федерального закона.

4. Лицензия на осуществление образовательной деятельности (далее также - лицензия) имеет приложение, являющееся ее неотъемлемой частью. В приложении к лицензии указываются сведения о видах образования, об уровнях образования (для профессионального образования также сведения о профессиях, специальностях, направлениях подготовки и присваиваемой по соответствующим профессиям, специальностям и направлениям подготовки квалификации), о подвидах дополнительного образования, а также адреса мест осуществления образовательной деятельности, за исключением мест осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения. По каждому филиалу организации, осуществляющей образовательную деятельность, оформляется отдельное приложение к лицензии с указанием также наименования и места нахождения такого филиала. Форма лицензии, форма приложения к лицензии и технические требования к указанным документам устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5. Переоформление лицензии наряду с установленными законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности случаями осуществляется лицензирующим органом в случае:

- 1) реорганизации юридических лиц в форме присоединения при наличии лицензии у присоединяемого юридического лица;

- 2) реорганизации юридических лиц в форме их слияния при наличии лицензии у одного реорганизованного юридического лица или лицензий у нескольких реорганизованных юридических лиц.

6. Переоформление лицензии в зависимости от основания ее переоформления осуществляется полностью или в части соответствующего приложения.

7. При реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, в форме присоединения к ней другой организации, осуществляющей образовательную деятельность, переоформление лицензии осуществляется на основании лицензий таких организаций.

8. В целях обеспечения осуществления образовательной деятельности организацией, осуществляющей образовательную деятельность и возникшей в результате реорганизации лицензиата в форме разделения или выделения, лицензирующий орган предоставляет такой организации временную лицензию в соответствии с лицензией реорганизованного лицензиата. Срок действия временной лицензии составляет один год.

9. Заявление о предоставлении временной лицензии и прилагаемые к нему документы представляются в лицензирующий орган не позднее чем через пятнадцать рабочих дней со дня внесения соответствующих изменений в единый государственный реестр юридических лиц.

10. Принятие лицензирующим органом решения о предоставлении временной лицензии осуществляется в срок, не превышающий десяти рабочих дней со дня приема заявления соискателя лицензии о предоставлении временной лицензии и прилагаемых к нему документов.

11. Форма заявления о предоставлении временной лицензии, а также перечень и формы документов, прилагаемых к нему, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования.

12. Лицензирующий орган принимает решение о возврате соискателю лицензии или лицензиату заявления и прилагаемых к нему документов с мотивированным обоснованием причин возврата наряду с установленными законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности случаями при наличии одного из следующих оснований:

- 1) лицензирование образовательной деятельности соискателя лицензии или лицензиата в соответствии с настоящим Федеральным законом не отнесено к компетенции лицензирующего органа;

2) для лицензирования заявлена образовательная деятельность по образовательным программам, которые соискатель лицензии или лицензиат в соответствии с настоящим Федеральным законом не вправе реализовывать;

3) наличие у лицензиата неисполненного предписания федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере образования, или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего переданные Российской Федерации полномочия по государственному контролю (надзору) в сфере образования.

...

15. Лицензионные требования и условия, установленные в положении о лицензировании образовательной деятельности, должны учитывать особенности:

- 1) подтверждения законных оснований пользования духовными образовательными организациями помещениями, в которых осуществляется образовательная деятельность, а также образовательного ценза педагогических работников этих организаций;

2) требований к зданиям, строениям, сооружениям, помещениям и территориям заграничных учреждений Министерства иностранных дел Российской Федерации, где осуществляется образовательная деятельность, а также к организации в них образовательной деятельности;

3) осуществления образовательной деятельности посредством использования сетевой формы реализации образовательных программ;

4) осуществления образовательной деятельности при реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Статья 92. Государственная аккредитация образовательной деятельности

1. Государственная аккредитация образовательной деятельности проводится по основным образовательным программам, реализуемым в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, за исключением образовательных программ дошкольного образования, а также по основным образовательным программам, реализуемым в соответствии с образовательными стандартами.

Статья 93. Государственный контроль (надзор) в сфере образования

1. Государственный контроль (надзор) в сфере образования включает в себя федеральный государственный контроль качества образования и федеральный государственный надзор в сфере образования, осуществляемые уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные Российской Федерацией полномочия по государственному контролю (надзору) в сфере образования (далее - органы по контролю и надзору в сфере образования).

4. К отношениям, связанным с осуществлением государственного контроля (надзора) в сфере образования за деятельностью организаций, осуществляющих образовательную деятельность, применяются положения Федерального закона от 26 декабря 2008 года N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» с учетом особенностей организации и проведения проверок, установленных настоящей статьей.

5. Основаниями для проведения внеплановых проверок организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в рамках федерального государственного надзора в сфере образования наряду с основаниями, предусмотренными Федеральным законом от 26 декабря 2008 года N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», являются:

1) выявление аккредитационным органом нарушения требований законодательства об образовании при проведении государственной аккредитации образовательной деятельности;

2) выявление органами по контролю и надзору в сфере образования нарушения требований законодательства об образовании на основе данных мониторинга в системе образования, предусмотренного статьей 97 настоящего Федерального закона.

6. В случае выявления нарушения требований законодательства об образовании соответствующий орган по контролю и надзору в сфере образования выдает органу или организации, допустившим такое нарушение, предписание об устранении выявленного нарушения. Указанный в предписании срок его исполнения не может превышать шесть месяцев.

Статья 95. Независимая оценка качества образования

1. Независимая оценка качества образования осуществляется в отношении организаций, осуществляющих об-

разовательную деятельность, и реализуемых ими образовательных программ в целях определения соответствия предоставляемого образования потребностям физического лица и юридического лица, в интересах которых осуществляется образовательная деятельность, оказания им содействия в выборе организации, осуществляющей образовательную деятельность, и образовательной программы, повышения конкурентоспособности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и реализуемых ими образовательных программ на российском и международном рынках.

2. Независимая оценка качества образования осуществляется юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем (далее - организация, осуществляющая оценку качества).

3. Организация, осуществляющая оценку качества, устанавливает виды образования, группы организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и реализуемых ими образовательных программ, в отношении которых проводится независимая оценка качества образования, а также условия, формы и методы проведения независимой оценки качества образования и порядок ее оплаты.

4. Независимая оценка качества образования осуществляется по инициативе юридических лиц или физических лиц. При осуществлении независимой оценки качества образования используется общедоступная информация об организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и о реализуемых ими образовательных программах.

5. Независимая оценка качества образования осуществляется также в рамках международных сопоставительных исследований в сфере образования.

6. Результаты независимой оценки качества образования не влекут за собой приостановление или аннулирование лицензии на осуществление образовательной деятельности, приостановление государственной аккредитации или лишение государственной аккредитации в отношении организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Статья 96. Общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ

1. Организации, осуществляющие образовательную деятельность, могут получать общественную аккредитацию в различных российских, иностранных и международных организациях.

2. Под общественной аккредитацией понимается признание уровня деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, соответствующим критериям и требованиям российских, иностранных и международных организаций. Порядок проведения общественной аккредитации, формы и методы оценки при ее проведении, а также права, предоставляемые аккредитованной организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливаются общественной организацией, которая проводит общественную аккредитацию.

3. Работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

4. Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

5. На основе результатов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ работодателями, их объединениями или уполномоченными ими организациями могут формироваться рейтинги аккредитованных ими профессиональных образовательных программ и реализующих их организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6. Порядок профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, формы и методы оценки при проведении указанной аккредитации, а также права, предоставляемые реализующей аккредитованные профессиональные образовательные программы организации, осуществляющей образовательную деятельность, и (или) выпускникам, освоившим такие образовательные программы, устанавливаются работодателем, объединением работодателей или уполномоченной ими организацией, которые проводят указанную аккредитацию.

7. Организации, которые проводят общественную аккредитацию и профессионально-общественную аккредитацию, обеспечивают открытость и доступность информации о порядке проведения соответствующей аккредитации.

8. Сведения об имеющейся у организации, осуществляющей образовательную деятельность, общественной аккредитации или профессионально-общественной аккредитации представляются в аккредитационный орган и рассматриваются при проведении государственной аккредитации.

9. Общественная аккредитация и профессионально-общественная аккредитация проводятся на добровольной основе и не влекут за собой дополнительные финансовые обязательства государства.

Статья 98. Информационные системы в системе образования

1. В целях информационного обеспечения управления в системе образования и государственной регламентации образовательной деятельности уполномоченными органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации создаются, формируются и ведутся государственные информационные системы, в том числе государственные информационные системы, предусмотренные настоящей статьей. Ведение государственных информационных систем осуществляется в соответствии с едиными организационными, методологическими и программно-техническими принципами, обеспечивающими совместимость и взаимодействие этих информационных систем с иными государственными информационными системами и информационно-телекоммуникационными сетями, включая информационно-технологическую и коммуникационную инфраструктуры, используемые для предоставления государственных и муниципальных услуг, с обеспечением конфиденциальности и безопасности содержащихся в них персональных данных и с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о государственной или иной охраняемой законом тайне.

3. Организация формирования и ведения федеральной информационной системы и региональных информационных систем осуществляется соответственно федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования.

9. Для обеспечения учета сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении, выданных организациями, осуществляющими об-

разовательную деятельность, сведения о таких документах вносятся в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении», формирование и ведение которой организует федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере образования. Федеральные государственные органы и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, организации, осуществляющие образовательную деятельность, представляют в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере образования, сведения о выданных документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении путем внесения этих сведений в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении».

10. Перечень сведений, вносимых в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении», порядок ее формирования и ведения (в том числе порядок доступа к содержащимся в ней сведениям), порядок и сроки внесения в нее сведений устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Глава 13. Экономическая деятельность и финансовое обеспечение в сфере образования

Статья 101. Осуществление образовательной деятельности за счет средств физических лиц и юридических лиц

1. Организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе осуществлять указанную деятельность за счет средств физических лиц и (или) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг. Платные образовательные услуги представляют собой осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг. Доход от оказания платных образовательных услуг используется указанными организациями в соответствии с уставными целями.

3. Организации, осуществляющие образовательную деятельность за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, вправе осуществлять за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательную деятельность, не предусмотренную установленным государственным или муниципальным заданием либо соглашением о предоставлении субсидии на возмещение затрат, на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях.

Статья 102. Имущество образовательных организаций

1. Образовательные организации должны иметь в собственности или на ином законном основании имущество, необходимое для осуществления образовательной деятельности, а также иной предусмотренной уставами образовательных организаций деятельности.

Глава 14. Международное сотрудничество в сфере образования

Статья 105. Формы и направления международного сотрудничества в сфере образования

3. Организации, входящие в систему образования, принимают участие в международном сотрудничестве в сфере образования посредством заключения договоров по

вопросам образования с иностранными организациями и гражданами в соответствии с законодательством Российской Федерации и в иных формах, предусмотренных настоящим Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в частности по следующим направлениям:

1) разработка и реализация образовательных программ и научных программ в сфере образования совместно с международными или иностранными организациями;

2) направление обучающихся, педагогических и научных работников российских организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в иностранные образовательные организации, которое включает в себя предоставление обучающимся специальных стипендий для обучения за рубежом, а также прием иностранных обучающихся, педагогических и научных работников в российские организации, осуществляющие образовательную деятельность, в целях обучения, повышения квалификации и совершенствования научной и образовательной деятельности, в том числе в рамках международного академического обмена;

3) проведение совместных научных исследований, осуществление фундаментальных и прикладных научных исследований в сфере образования, совместное осуществление инновационной деятельности;

4) участие в сетевой форме реализации образовательных программ;

5) участие в деятельности международных организаций и проведении международных образовательных, научно-исследовательских и научно-технических проектов, конгрессов, симпозиумов, конференций, семинаров или самостоятельное проведение указанных мероприятий, а также обмен учебно-научной литературой на двусторонней и многосторонней основе.

...

Глава 15. Заключительные положения

Статья 108. Заключительные положения

1. Образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, приравниваются к уровням образования, установленным настоящим Федеральным законом, в следующем порядке:

1) среднее (полное) общее образование - к среднему общему образованию;

2) начальное профессиональное образование - к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих);

3) среднее профессиональное образование - к среднему профессиональному образованию по программам подготовки специалистов среднего звена;

4) высшее профессиональное образование - бакалавриат - к высшему образованию - бакалавриату;

5) высшее профессиональное образование - подготовка специалиста или магистратура - к высшему образованию - специалитету или магистратуре;

6) послевузовское профессиональное образование в аспирантуре (адъюнктуре) - к высшему образованию - подготовке кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре);

7) послевузовское профессиональное образование в ординатуре - к высшему образованию - подготовке кадров высшей квалификации по программам ординатуры;

8) послевузовское профессиональное образование в форме ассистентуры-стажировки - к высшему образованию - подготовке кадров высшей квалификации по программам ассистентуры-стажировки.

2. Образовательные программы, реализующиеся в Российской Федерации до дня вступления в силу настоящего

Федерального закона, тождественны в части наименований образовательным программам, предусмотренным настоящим Федеральным законом:

...

10) основные профессиональные образовательные программы послевузовского профессионального образования в аспирантуре (адъюнктуре) - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре);

...

13) образовательные программы профессиональной подготовки - программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих;

...

16) дополнительные профессиональные образовательные программы - дополнительным профессиональным программам.

...

5. Наименования и уставы образовательных учреждений подлежат приведению в соответствие с настоящим Федеральным законом не позднее 1 января 2016 года с учетом следующего:

...

5) образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов должны переименоваться в организации дополнительного профессионального образования;

...

7. Организации, осуществляющие образовательную деятельность, осуществляют образовательную деятельность на основании лицензий на осуществление образовательной деятельности и свидетельств о государственной аккредитации (за исключением имеющих государственную аккредитацию дополнительных профессиональных образовательных программ), выданных им до дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

8. Свидетельства о государственной аккредитации в части имеющих государственную аккредитацию дополнительных профессиональных образовательных программ являются недействующими со дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

...

Статья 111. Порядок вступления в силу настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 сентября 2013 года, за исключением положений, для которых настоящей статьей установлены иные сроки вступления их в силу.

...

5. Со дня вступления в силу настоящего Федерального закона нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, регулирующие отношения в сфере образования, применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Федеральному закону или издаваемым в соответствии с ним иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

6. Изданные до дня вступления в силу настоящего Федерального закона нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации по вопросам, которые в соответствии с настоящим Федеральным законом могут регулироваться только федеральными законами, действуют до дня вступления в силу соответствующих федеральных законов.

Президент Российской Федерации
В. Путин

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ



В.В. Тимченко

доцент кафедры управления образованием РГПУ им. А.И. Герцена,
аудитор систем менеджмента
Европейской организации по качеству

Автор рассматривает вопрос создания системы оценки и сертификации профессиональных квалификаций персонала, которая должна стать платформой эффективного взаимодействия образования и рынка труда. Дается обзор нормативно-правовой базы, поддерживающей разработку профессиональных стандартов, и системы сертификации профессиональных квалификаций.

Профессиональное образование в Российской Федерации развивается по сложившимся в течение многих десятилетий подходам и принципам, которые в силу инерционности системы зачастую отстают от требований рынка труда. В рамках модернизации экономики, стратегия которой определена, в частности, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года¹, как наиболее существенный барьер отмечается недостаток квалифицированных кадров. Наблюдается парадоксальное противоречие между значительным количеством дипломированных выпускников образовательных учреждений и кадровым «голодом» в реальном секторе экономики.

Попытки сблизить позиции и договориться о единых подходах на взаимовыгодной основе делались

многократно, но всегда терпели фиаско по разным причинам. В девяностые годы деструктивные процессы в экономике привели к разрушению кооперации образования и промышленности, ощутимым стал недостаток ресурсов для интеграции. Рынок труда не мог сформулировать перспективные требования для сферы образования, потому что проблемы выживания не позволяли бизнесу определять стратегические приоритеты и вкладывать средства в программы долгосрочного развития персонала. Интерес профессионального образования практически ограничился рынком дипломов и сертификатов. Негативные последствия этой ситуации до сих пор оказывают разрушающее воздействие на российскую экономику в целом.

В первое десятилетие XXI века основным препятствием для конструктивного диалога стали правовые проблемы и консерватизм руководителей. При этом качество профессионального образования, по-разному понимаемое различными заинтересованными

сторонами, перестало удовлетворять всех.

Отправной точкой для разработки комплексного решения проблемы стало соглашение о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007 г. о создании системы независимой оценки качества профессионального образования и системы сертификации профессиональных квалификаций в России. Инициатива получила поддержку на федеральном уровне, в результате чего 01.12.2007 был принят Федеральный закон № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» и 24 декабря 2008 г. вышло Постановление Правительства РФ № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в

1 <http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicplanning/concept/> [дата обращения 10.01.2013]

The author discusses the formation of the system of personnel professional qualifications assessment and certification which should be an effective basis for the interaction between education and labour market. The overview of the normative legal base supporting the elaboration of professional standards and professional qualifications certification system is also given in the article.

разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования». С этого момента работа по сближению позиций приобрела целенаправленный, системный, содержательный характер и была подкреплена соответствующими ресурсами. Предполагается создать принципиально новую систему взаимоотношений, устанавливающую необходимые взаимосвязи между сферой труда и сферой образования, разработать соответствующие законы, нормы и положения, провести их всестороннюю экспертизу и апробацию.

Создание национальной системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации продиктовано следующими причинами:

- серьезным разрывом между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда;
- проблемами трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования;
- проблемами подтверждения квалификаций, полученных работниками в рамках неформального обучения (на рабочем месте или в результате самообразования);
- необходимостью обеспечения сопоставимости квалификаций российских специалистов за рубежом и иностранных работников в России, обусловленной международным разделением труда и профессиональной мобильностью;
- проблемами нострификации и признания дипломов и сертификатов об обучении;
- необходимостью повышения объективности оценки квалификаций за счет широкого применения механизмов независимой экспертизы.

Центром изучения проблем профессионального образования в результате реализации международного проекта, инициированного Европейским фондом образования, определено понятие «национальной системы» квалификаций. Это «совокупность

механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения»², которая включает в себя регистр квалификаций по областям профессиональной деятельности и уровням квалификации, профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности, национальную рамку квалификаций, систему подтверждения (сертификации) квалификаций, реестр сертифицированных специалистов и соответствующие институциональные структуры.

Важной составной частью национальной системы квалификаций является механизм объективной оценки соответствия квалификации работников требованиям работодателей, поэтому в настоящее время создается система оценки и сертификации квалификации персонала, а также выпускников учреждений профессионального образования всех уровней.

Именно система сертификации квалификаций становится новой платформой взаимодействия образования и рынка труда. Содержательную основу этой системы составляют профессиональные стандарты – новый вид документов, который раскрывает требования к работникам, занимающим определенные позиции в современных трудовых процессах, используемых в тех или иных видах экономической деятельности. В них изложены основные трудовые функции, выполняемые работниками, требования к их профессиональной и общей компетентности, определяются рекомендации для работодателей при найме персонала на работу, а также ориентиры для формирования программ обучения в образовательных организациях.

2 М. Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009 – 115 с.

Активная разработка профессиональных стандартов началась в 2007 г., когда были утверждены макет стандарта и руководящие указания авторам, что позволило многим объединениям работодателей активно включиться в процесс их создания. По данным Национального агентства развития квалификаций, в настоящее время более двадцати профессиональных стандартов разработаны, прошли публичную апробацию и одобрены общероссийскими объединениями работодателей, и более ста стандартов находится на стадии разработки³.

Например, требования утвержденного на национальном уровне профессионального стандарта «Управляющий (руководитель) организации» прошли многоступенчатую экспертизу российских и зарубежных экспертов (около тысячи экспертных оценок!), получили одобрение Российского союза промышленников и предпринимателей и Министерства образования и науки Российской Федерации.

Ожидается, что на разработку профессиональных стандартов по наиболее востребованным направлениям и видам экономической деятельности, которые составляют основу российской экономики, потребуется несколько лет. После этого предстоит процесс их непрерывного совершенствования, доработки и обновления на основе разнообразных механизмов обратной связи. Финансируются эти работы сейчас объединениями работодателей, что является показателем их заинтересованности, однако в дальнейшем могут использоваться и другие источники.

Государством предпринимаются значительные усилия для создания условий формирования национальной системы квалификаций в России. Принятые меры открывают дорогу объединению

3 Национальный реестр профессиональных стандартов. - http://www.nark-rspp.ru/?page_id=215 [дата обращения 10.01.2013]

4 http://new.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/PS_upravlenie_organizacij.pdf [дата обращения 10.01.2013]

ям работодателей к непосредственному участию в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования. Так, в принятом «Законе об образовании в Российской Федерации» профессиональный стандарт признан в качестве источника профессиональных компетенций для формирования программ подготовки, присвоения квалификаций и оценки персонала. В Федеральной целевой программе развития образования предусмотрены средства на государственную поддержку создания системы профессиональных квалификаций в рамках мероприятия «Создание сети экспертно-методических центров системы независимой оценки и сертификации квалификаций в высокотехнологичных отраслях экономики на основе типовой модели»⁵ в 2011 – 2013 гг., где предусмотрена «разработка методологических подходов к формированию и функционированию сети экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, координация их деятельности» (проект 1), а также «разработка и апробация моделей центров сертификации профессиональных квалификаций и экспертно-методического центра (по направлениям)» (проект 2). Работы предусматривают разработку документов, создание инфраструктуры, обучение персонала, разработку и/или доработку профессиональных стандартов, обоснование выбора методик, подготовку оценочных средств, создание реестра экспертов, апробацию подходов в 16 пилотных отраслях (атомная отрасль, железнодорожный транспорт, металлургия, медико-биологическая и фармацевтическая отрасль, nanoиндустрия, машиностроение, туризм и сервис, юриспруденция, педагогическая область, авиастроение, информатика и вычислительная техника, нефтегазоперерабатывающая отрасль, ракетно-кос-

мическая отрасль, энергетика, автомобилестроение, МВА, МРА).

Также подготовлен совместный проект Национального агентства развития квалификаций и Национального фонда подготовки кадров «Разработка и реализация моделей сетевого взаимодействия образовательных учреждений в рамках программы модернизации профессионального образования в субъектах Российской Федерации». Таким образом, создание российской национальной системы профессиональных квалификаций стало объективной реальностью, подтвержденной конкретными результатами и достижениями.

Сертификация профессиональных квалификаций – стимулятор непрерывного обучения специалиста на протяжении всей трудовой деятельности или карьеры – касается как представителей рабочих профессий, так и руководителей всех уровней. Система сертификации профессиональных квалификаций, как показывает мировая практика, является действенным механизмом регулирования дисбаланса и противоречий на рынке труда.

В соответствии с «Положением о системе сертификации квалификаций», утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей в 2009 г., структуру системы образуют:

- общественно-государственный совет системы;
- базовая организация системы;
- экспертно-методические центры системы;
- центры сертификации квалификаций;
- апелляционные комиссии.

В настоящее время разработаны организационные процедуры создания экспертно-методических центров и центров сертификации, правда, их полномочия регламентированы только решениями общественно-государственного совета. Определены требования к экспертам, и соз-

дан реестр. Однако формирование экспертного сообщества сталкивается с определенными проблемами, характерными для начального этапа. В их числе дефицит кандидатов для этой специфической работы – сказывается недостаток опыта в данной сфере деятельности, а также влияние отраслевых разногласий и региональных особенностей экономики как сдерживающего фактора.

Кроме того, разработка и валидация оценочных средств требуют представительного участия профессионального сообщества для обеспечения доверия к сертификационной деятельности и к самой идее сертификации профессиональных квалификаций.

По мнению А.Н. Лейбовича, генерального директора Национального агентства развития квалификаций, основная проблема сегодня состоит в том, что для получения существенного системного эффекта от принятых мер, должны быть реализованы конкретные механизмы и процедуры взаимодействия системы образования и российского бизнеса. Эти процедуры пока еще не сформированы. Тем не менее опыт пилотной реализации концепции показал состоятельность разработанных подходов. Процедуры оценки квалификаций, безусловно, станут более прозрачными и будут отвечать потребностям всех заинтересованных сторон. Кроме того, открываются перспективы для активности соответствующих организаций, специализирующихся в области сертификации персонала, информирования, подготовки экспертов на коммерческой основе, что обеспечит экономическую независимость и устойчивость создаваемой системы. Таким образом, будут в значительной степени сняты противоречия между образованием и бизнесом, в чем заключается существенная и перспективная роль новой системы оценки качества подготовки кадров в общей стратегии развития системы профессионального образования в России.

5 <http://fip.kpmo.ru/fip/info/13430.html> [дата обращения 10.01.2013]

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА: ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ



А.А. Жуков

председатель совета по практическому туризму НАТ, к.э.н., советник РАЕН, член-корреспондент ЕАН

С.О. Дерябина

бизнес-тренер, психолог Санкт-Петербургского института практической психологии и HR-технологий



Авторы статьи рассматривают проблему подготовки персонала для предприятий сферы гостеприимства в свете современных тенденций развития туриндустрии в России и принятия Федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2018 годы)».

В последнее десятилетие активный рост переживает бизнес в сфере гостеприимства, а вместе с этим очевидным становится ряд проблем, характерных для современного этапа развития отрасли предоставления гостиничных услуг в нашей стране. Специалистами и практиками отмечается, что одной из наиболее острых является проблема недостатка квалифицированных кадров, дефицит которых существенно возрастает с принятием Федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011-2018 годы)». К наиболее серьезным причинам сложившейся ситуации можно отнести следующие:

1. В настоящее время взаимодействие гостиниц и учебных заведений, подготавливающих специалистов для гостиничной отрасли, сводится, как правило, к формальному прохождению студентами учебной, производствен-

ной и преддипломной практик на базе гостиниц и других средств размещения. Отсутствие отраслевого заказа на потребность в специалистах гостиничного сервиса, отсутствие сотрудничества предприятий гостиничного бизнеса с учебными заведениями приводит к неопределенности в численности и профессиональной направленности подготовки специалистов. То есть учебные заведения «вслепую» готовят специалистов, что усложняет их трудоустройство и не обеспечивает потребностей конкретных предприятий.

2. Владельцы гостиничного бизнеса зачастую не вполне осознают необходимость обучения персонала и нередко экономят на этой статье расходов, ограничиваясь внутрифирменным обучением своими же специалистами.

В этих условиях профессионально организованное повышение квалификации персонала с привлечением специалистов уч-

реждений дополнительного профессионального образования (ДПО) нам представляется как верный путь к достижению положительных результатов в увеличении продаж, повышении уровня удовлетворенности гостей, снижении количества претензий, роста конкурентоспособности и в других показателях, которые характеризуют гостиничное предприятие с высоким уровнем сервиса. Надо отметить, что ключевое отличие и преимущество дополнительного профессионального образования от вузовского в сфере гостеприимства - это, во-первых, ориентированность на потребности реального сектора; во-вторых, возможность формирования программы обучения с учетом особенностей и задач конкретного гостиничного предприятия (а в нашей стране практически каждый отель уникален, и в первую очередь по своей внутриорганизационной конфигурации).

The article is focused on the problem of personnel training for hospitality business in the light of current trends in the tourism industry in Russia and the adaptation of the federal target program «Development of Domestic and Outbound Tourism in the Russian Federation (2011-2018)».

Рассмотрим подробнее суть проблемы кадрового дефицита в отельном бизнесе. На современном этапе развития гостеприимства российским средствам размещения приходится конкурировать с отелями стран Европейского союза, имеющих развитую правовую базу туристской деятельности и достаточно разветвленную систему профессиональной подготовки персонала, отвечающую международным стандартам. Российские образовательные стандарты подготовки специалистов для индустрии гостеприимства также существенно отличаются от образовательных стандартов США и Европы. Есть отличия в методических аспектах образования, технической оснащенности учебных заведений, а также в наименованиях профессий и специализаций работников, занятых в сфере гостиничного и ресторанного бизнеса.

В настоящее время к сотрудникам гостиничных предприятий в России предъявляются следующие требования. Из обязательных – знание работником своих должностных обязанностей; знание Закона Российской Федерации «О защите прав потребителей»; знание нормативных и законодательных актов РФ в области туризма; наличие стажа работы в туризме или смежных с ним областях деятельности; знание туристских формальностей; знание иностранного языка, используемого в деятельности туристской фирмы (объем знаний, а также список сотрудников, на которых распространяется указанное требование, устанавливаются руководителем). К рекомендательным требованиям относятся: наличие специального образования в сфере экономики и менеджмента (для руководящего состава фирмы); регулярное повышение квалификации персонала; знание материалов, рекомендаций и других документов международных туристских организаций. Что же касается стандартов обслуживания, то они разрабатываются для каждой категории сотрудников и для каждой процедуры обслужи-

вания и утверждаются руководителем гостиничного предприятия, так сказать, «на месте», с учетом специфики отеля. То есть единообразия стандартов обслуживания в российских гостиницах на сегодняшний день практически нет. А если говорить точнее, далеко не во всех средствах размещения на территории нашей страны они (стандарты обслуживания) имеют место быть.

Но если речь идет о качестве услуг мирового уровня, следует ориентироваться на международные стандарты. К примеру, существует Сборник материалов Европейского центра профессионального образования (CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocation Training) «Профессии в туристском секторе» («Occupations in the tourist sector»). Он содержит сравнительный анализ профессий персонала в сфере туризма, гостиничного и ресторанного хозяйства в девяти государствах Европейского Союза: Бельгии, Германии, Дании, Испании, Франции, Греции, Италии, Португалии и Великобритании. В сборнике приводятся и служебные обязанности 27 наиболее распространенных в туризме, гостиничном и ресторанном бизнесе руководителей и работников, а также рассмотрены требования к курсам общего и профессионального образования, продолжительности обучения применительно к трем уровням: элементарному, среднему и продвинутому (высшему).

Одной из основных причин дефицита квалифицированного гостиничного персонала в России является плохая и отстающая от современных требований ориентация Государственных образовательных стандартов на подготовку специалистов, которыми сейчас заполнен рынок труда и которые не удовлетворяют требованиям, предъявляемым работодателями. Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по специальности «Социально-культурный сервис и туризм», в рамках которого

предусматривалась специализация «Гостиничный сервис», как показывает анализ требований стандарта, ориентирован в основном на теоретическую подготовку специалистов для туризма. Для дисциплин специализации выделяется всего 2052 часа из 8262 часов теоретического обучения. Поэтому выпускники не обладают достаточными базовыми знаниями по блоку дисциплин специализации, практически не знакомы с организацией и технологией работы различных служб гостиниц, ресторанов, у них, как правило, отсутствуют навыки практической деятельности. Состав и содержание дисциплин специализации требовали пересмотра и ориентации на потребности рынка труда в сфере услуг гостеприимства и питания, потребности работодателей. Поэтому в рамках образовательных стандартов третьего поколения, утвержденных Минобрнауки РФ, предусматривается внедрение образовательных стандартов «Гостиничное дело» для бакалавров и магистров. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 101100 «Гостиничное дело» (квалификация (степень) бакалавр) был утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 936 от 16 сентября 2010 г. А стандарт для магистров по направлению «Гостиничное дело» утвержден приказом № 11 от 14 января 2011 года. В 2011 – 2012 учебном году был осуществлен только первый набор студентов по данным направлениям. Какими будут результаты, покажет время.

В рамках образовательных стандартов третьего поколения «Гостиничное дело» акцент делается не на получение знаний, умений и навыков, а на обладание компетенциями – как общекультурными, так и профессиональными. Для этого необходима хорошая база для практики – тренинг-гостиницы при высших учебных заведениях по западному об-

разцу, где студенты работают и учатся одновременно. А пока для получения требуемых компетенций необходимо ДПО.

Специфичной чертой гостиничного сервиса является отсутствие обязательного условия – наличия высшего образования для получения работы в гостиничном или ресторанном бизнесе, а наличие высшего образования не означает принятия молодого специалиста на управленческую должность. Деятельность в сфере гостеприимства в немалой степени зависит не только от уровня образования, но и от опыта и приобретенных навыков, которые могут не соответствовать диплому о высшем образовании. Исходя из этого можно говорить о том, что любое предприятие сферы гостеприимства должно иметь программу развития персонала, включающую несколько видов обучения персонала:

1. Тренинги введения в должность.

2. Повышение квалификации по ознакомлению с новыми технологиями (1 - 2 раза в год).

3. Тренинги, направленные на выработку определенных навыков. Работа в новой компьютерной программе.

4. Стажировки, посещение профильных выставок и рекламных туров с целью ознакомления с мировым опытом.

Разработка подобной программы развития персонала, безусловно, требует финансовых затрат. И речь идет о персонале разных служб отеля, начиная от портье и горничных и заканчивая специалистами отдела продаж и менеджерами, так как на сегодняшний день высока текучка кадров в сфере гостеприимства, и поэтому ротация кадров является распространенной практикой.

Нехватка квалифицированного персонала отелей актуальна для многих городов России, и поскольку высококвалифицированный персонал является одной из главных составляющих успеха отельного бизнеса, то в первую очередь эта проблема касается топ-менеджмента. Это относит-

ся к отелям российских сетевых групп и маленьких гостиниц, так как в крупных гостиницах и отелях международных брендов обучением персонала занимаются собственные внутренние системы переподготовки кадров.

Многие гостиницы и гостиничные сети сокращают расходы на обучение, предполагая, что уровень сервиса – это постоянная величина. Однако ротация персонала, усталость сотрудников, иные факторы могут оказывать негативное влияние на качество сервиса, и это нельзя не учитывать, принимая решение о снижении затрат на обучение персонала. Как правило сокращение затрат достигается следующим образом:

- сокращением количества часов для внутреннего обучения новых сотрудников;

- сокращением расходов на повышение квалификации;

- сокращением количества участников повышения квалификации и отраслевых событий.

С учетом вышесказанного в идеальной ситуации отелю необходимо иметь в штате менеджера по развитию персонала или тренера (либо отдел обучения), который будет управлять процессом обучения персонала. Повышение квалификации с отрывом от работы могут себе позволить только крупные компании индустрии гостеприимства, малый бизнес не имеет таких финансовых возможностей и практикует обучение через наставничество, обучение на рабочем месте и т.д. И это не всегда эффективно, так как редкий специалист сочетает в себе глубокие знания из разных областей и способность методически грамотно преподать материал. Некоторые отели имеют в штате должность внутреннего тренера, который взаимодействует с внешними организациями, предоставляющими образовательно-консалтинговые услуги.

Проблема подготовки высококвалифицированных кадров для предприятий гостиничной сферы широко обсуждается в рамках научно-практических конферен-

ций. С принятием Федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2018 годы)» потребность в кадрах для гостиничных предприятий неизбежно возрастет. Программа, основанная на кластерном подходе, предполагает создание на ограниченной территории предприятий и организаций, специализирующихся на разработке, производстве, продвижении и продаже туристского продукта, а также смежной деятельности. Семь основных туристических направлений – это Серебряное кольцо России, Золотое кольцо России, Юг России, Большая Волга, Сибирь, Прибайкалье и Дальний Восток. А в целом появление туристско-рекреационных кластеров планируется в 25 регионах России, где будут строиться современные комфортабельные средства размещения, рестораны, спортивно-развлекательные и торговые центры, автостоянки и другие объекты. Все эти меры имеют целью увеличение потока въездного туризма более чем в шесть раз. Программой предусмотрена и работа по усовершенствованию системы подготовки кадров в сфере туристической индустрии.

Таким образом, современные экономические условия требуют, во-первых, нового подхода к подготовке специалистов XXI века в сфере индустрии гостеприимства, активного сотрудничества с гостиничными предприятиями для полноценной подготовки выпускников по стандартам третьего поколения. А во-вторых, активного сотрудничества предприятий гостиничного бизнеса с учреждениями дополнительного профессионального образования с целью повышения квалификации уже работающего персонала по программам, ориентированным на перспективы развития туристической индустрии в целом и гостиничного бизнеса в частности в соответствии с Федеральной целевой программой «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011 – 2018 годы)».

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ЭВАЛЮАЦИЯ» В ШВЕЙЦАРИИ



Л.Д. Щербина

доцент кафедры иностранных языков
Южного федерального университета

Статья информирует читателей о реализации одной из программ последипломного образования Центром повышения квалификации Бернского университета (Швейцария), о содержании учебных планов, условиях зачисления, организации учебного процесса, итоговом контроле.

Создание единого общеевропейского пространства вызвало многообразные структурные изменения в европейских вузах [2, с. 3]. Современная тенденция интеграции и интернационализации образовательного пространства указывает на актуальность изучения последипломного, надпрофессионального образования как четвертого сектора, включающего в большинстве европейских стран систему повышения квалификации и дополнительного профессионального образования.

Одним из возможных путей развития отечественной системы последипломного образования может стать использование зарубежного, европейского опыта в данной области [1, с. 6], и в этой связи интересен опыт организации последипломного образования по направлению «Эвалюация» в Швейцарии на примере Бернского университета.

Научный термин «эвалюация» появился за рубежом в конце 60-х

- начале 70-х годов XX века в социальных науках как метод оценивания результативности экспериментальной деятельности на основе получения и анализа эмпирических данных. Эвалюация в образовании является интегративной деятельностью, которая включает все направления оценочно-аналитической деятельности по определению качества подготовленности обучающихся и качества образовательных систем на основе статистической образовательной информации одного и того же свойства для получения позитивных изменений и повышения качества обучения. Особенности эвалюации являются высокая объективность, информативность и прогностичность, что достигается путем перехода к использованию стандартизированных педагогических измерений (стандартизация оценочных средств и процедур, методов статистической обработки результатов, подходов к интерпретации данных и др.) [1].

- Ефремова Н.Ф., Звонников В.И., Чельшкова М.Б. Педагогические измерения в образовании. / Педагогика. - 2006. № 2.

Программа последипломного образования по направлению «Эвалюация» Центра повышения квалификации Бернского университета предлагает обучение, по окончании которого могут быть получены следующие документы:

- сертификат последипломного образования «Школьная эвалюация» (минимум 20 зачетных единиц по системе зачетных единиц ECTS, при этом 18 зачетных единиц могут быть зачтены при дальнейшем обучении с выдачей университетского диплома последипломного образования по направлению «Эвалюация»);

- университетский диплом последипломного образования по направлению «Эвалюация» (минимум 36 зачетных единиц по системе зачетных единиц ECTS, при этом 36 зачетных единиц могут быть зачтены при дальнейшем обучении с выдачей университет-

The author tells about the implementation of a postgraduate program by the Centre for Professional Development of University of Bern (Switzerland) as well as about curricula contents, conditions for matriculation, educational process and final control.

ского диплома последипломного образования с присвоением степени магистра по направлению «Эвалюация»);

- университетский диплом последипломного образования с присвоением степени магистра по направлению «Эвалюация» (всего 60 зачетных единиц по системе зачетных единиц ECTS) [3].

Ответственность за осуществление программы несет руководство программой.

Курс обучения с выдачей сертификата последипломного образования «Школьная эвалюация» предназначен для специалистов, которые занимаются эвалюацией в школах.

Курс обучения с выдачей университетского диплома последипломного образования по направлению «Эвалюация» предлагается специалистам, которые выполняют эвалюацию в сферах образования, здравоохранения, окружающей среды, политики/управления и др.

Лицам, которые выполняют или стремятся выполнять научные либо кадровые функции в центрах или организациях, осуществляющих эвалюацию, предлагается курс обучения с выдачей университетского диплома последипломного образования с присвоением степени магистра по направлению «Эвалюация».

Обучающиеся по программе последипломного образования с выдачей сертификата по направлению «Школьная эвалюация» получают профессионально ориентированные, специфические компетенции в школьной эвалюации, а также навыки основанной на научном подходе рефлексии их деятельности по эвалюации.

Обучающиеся по программе последипломного образования с выдачей университетского диплома по направлению «Эвалюация» получают методическую компетенцию по планированию и проведению эвалюации в различных областях, от уточнения заказа до выдачи результатов, а также навыки основанной на научном подходе рефлексии их деятельности по эвалюации. Они приобретают

основополагающее понимание связи между целью эвалюации, предметом, постановкой вопросов и методами.

Обучающиеся, получившие университетский диплом последипломного образования с присвоением степени магистра по направлению «Эвалюация», при выполнении комплексной эвалюации могут:

а) консультировать заказчиков и стейкхолдеров в организациях и системах с опорой на теоретические знания по эвалюации, а также руководить группами, осуществляющими эвалюацию;

б) планировать и осуществлять исследования в области эвалюации и метаэвалюации до уровня публикации результатов. Они систематически учитывают в своей практике и исследованиях в области эвалюации межкультурные и интернациональные перспективы.

Курс обучения с выдачей сертификата последипломного образования «Школьная эвалюация» включает следующие составные части:

а) основной курс «Внешняя школьная эвалюация» (9 зачетных единиц);

б) 7 углубленных курсов и методических курсов (каждый по 1 зачетной единице);

в) сертификационная работа с заключительным семинаром (4 зачетные единицы).

Учебный план данной программы обучения состоит из:

- шести основных курсов: «Концепция и стадии технологического процесса», «Инструменты внешней школьной эвалюации», «Качество деятельности школы и формирование мнения», «Тренинг интервью и диагностика организации», «Предоставление отчета и обратная связь», «Внешняя эвалюация в системной перспективе»,

- шести углубленных курсов: «Качество преподавания и эвалюация преподавания I: основы и инструменты внешней эвалюации преподавания с особым вниманием к перспективе школьных», «Эвалюация преподавания

II: «Семинар по эвалюации преподавания совместно с нидерландской инспекционной академией», «Управление качеством, ориентированное на преподавание: разработка – совершенствование – оценка преподавания», «Образовательные стандарты – возможности и границы нового инструмента школьной реформы», «Эвалюация в граничащих со школой областях: семья и профессиональная подготовка», «Эффективное управление школой и сообщества учеников в школе. Инновация, организация и персонал как признаки эффективного руководства школой»,

- двух методических курсов: «Достоверное составление анкет», «Качественные методы сбора и оценки данных».

Посещение основного курса, курсов по выбору (при этом минимум один должен быть методическим), письменная сертификационная работа являются обязательными.

Курс обучения с выдачей университетского диплома последипломного образования по направлению «Эвалюация» включает следующие составные части:

а) аудиторные занятия (трехдневные курсы, каждый по 1 - 2 зачетной единице);

б) подтвержденные документами результаты работы по специальности (каждый по 1 зачетной единице);

в) участие в одном из дополнительных к дипломной работе эвалюационном проекте с подтвержденным личным вкладом (каждый проект по 1 - 2 зачетной единице);

г) дипломная работа и экзамен на получение диплома (6 зачетных единиц).

Учебный план данной программы обучения состоит из:

- четырнадцати курсов: «Научные основы эвалюации», «Качество в эвалюации», «Заказ на проведение эвалюации и план проведения эвалюации», «Управление проектом и данными», «Использование эвалюации», «Избранные методы получения и обработки данных», «Групповые методы в эвалюации», «Ло-

гическая модель/Программная теория», «Новые технологии сбора данных», «Эвалюация в профессиональной подготовке – контекстный анализ», «Интерпретация и выводы/Сообщения и отчеты», «Эвалюация профилактических и оздоровительных мероприятий», «Политический анализ и политическая эвалюация», «Валоризация эвалюации/Проверки».

Обязательными являются посещение аудиторных занятий в объеме не менее 20 зачетных единиц, выполнение дипломной работы, получение не менее 10 зачетных единиц за документально подтвержденные результаты работы по специальности, участие в дополнительных эвалюационных проектах.

Курс обучения с выдачей университетского диплома последипломного образования с присвоением степени магистра по направлению «Эвалюация» включает следующие части:

- а) успешное окончание курса с выдачей университетского диплома последипломного образования по направлению «Эвалюация» (36 зачетных единиц);
- б) аудиторные занятия (двухдневные и более длительные курсы, а также занятия в форме дистанционного обучения с помощью Интернета, всего 8 - 10 зачетных единиц);
- в) программный документ (1 - 2 зачетные единицы);
- г) коллоквиум, включающий однородные группы (3 - 4 зачетные единицы);
- д) магистерская работа (10 зачетных единиц).

Учебный план данной программы обучения состоит из:

- четырех курсов: «Организационное и системное консультирование по вопросам эвалюации», «Руководство и инструктирование относительно эвалюации», «Руководство эвалюационной командой», «Метаэвалюация и эвалюационное исследование».

Для ступени магистратуры обязательными являются посещение аудиторных занятий, участие в коллоквиуме, составление про-

граммного документа, письменная магистерская работа.

Сертификат последипломного образования «Школьная эвалюация» можно получить после обучения в течение года, университетский диплом последипломного образования по направлению «Эвалюация» - после обучения в течение двух лет, и университетский диплом последипломного образования с присвоением степени магистра по направлению «Эвалюация» - после обучения в течение трех лет.

Занятия по содержанию и форме по возможности учитывают потребности обучающихся. Их профессиональные знания и опыт включаются в процесс обучения/учения. Руководящим принципом является диалог культур.

Курсы обучения непрерывно сопровождаются систематическим обратным контролем и оценкой, циклически проводится эвалюация с различными задачами. Соответствующая информация учитывается при планировании, развитии программы, распределении обязанностей преподавателей.

Для допуска к обучению по программе перечисленных курсов необходимы:

- а) законченное образование в учреждении третичной сферы образования (университет, высшее специальное учебное заведение, учреждение по подготовке педагогических кадров и т.д.) или эквивалентное ему;
- б) опыт практической деятельности в одной из областей эвалюации, например, в образовании, здравоохранении, политике, управлении, работа в благотворительных фондах или на частном предприятии;
- в) сфера деятельности, в которой может быть выполнена сертификационная, дипломная, магистерская работа.

По заявлению могут быть засчитаны зачетные единицы, полученные во время обучения по программам последипломного образования в другом вузе на аудиторных занятиях. Признаваемый верхний предел составля-

ет для каждого курса обучения следующее количество зачетных единиц:

- а) сертификат последипломного образования «Школьная эвалюация» – 4;
- б) университетский диплом последипломного образования по направлению «Эвалюация» – 6;
- в) ступень магистратуры последипломного образования – 0.

Курсы обучения функционируют, если их финансирование обеспечено на основе поступивших заявок. Обучение, включающее большое количество практических занятий, проводится в группах с максимальным количеством обучающихся 30 человек.

При обучении по программе последипломного образования обязательными являются посещение очных аудиторных занятий в объеме минимум 85%. Пропуск более 15% очных занятий должен быть компенсирован.

В качестве контроля успеваемости выступают:

- а) для курса обучения с выдачей сертификата последипломного образования «Школьная эвалюация» – сертификационная работа;
- б) для курса обучения с выдачей университетского диплома последипломного образования по направлению «Эвалюация» – дипломная работа;
- в) для курса обучения с выдачей университетского диплома последипломного образования с присвоением степени магистра по направлению «Эвалюация» – магистерская работа.

Перечисленные работы оцениваются преподавателями, ведущими занятия на курсе, или признаваемыми руководством программой специалистами-экспертами в области науки и практики. Работы, признанные неудовлетворительными, могут быть рассмотрены повторно один раз.

В сертификационной работе разрабатывается один из аспектов школьной эвалюации. Основным результатом дипломной работы является планирование, проведение и презентация эвалюации.

Сертификационная и дипломная работы представляют собственный вклад в решение важных вопросов или задач, относящихся к сфере деятельности обучающихся. Сертификационная и дипломная работы выполняются под патронажем утвержденной руководством программы опытного специалиста из области науки или практики и оцениваются отметкой.

После сдачи сертификационной работы основные результаты и выводы по работе представляются на заключительном семинаре и критически оцениваются руководителями семинара.

Дипломная работа должна содержать отчет о проведенной квалифицированной оценке, а также ориентированный на профессиональные стандарты анализ собственных действий при проведении оценки.

К сдаче экзамена на получение диплома допускаются те обучающиеся, которые имеют 36 зачетных единиц. Экзамен на получение диплома включает презентацию и экзаменационное собеседование. Руководство программы отвечает за проведение экзамена. Один представитель из его состава принимает участие в проведении экзамена. Неудовлетворительно сданный экзамен можно пересдать один раз. При этом обучающийся оплачивает дополнительные расходы, связанные с повторной пересдачей.

Магистерская работа должна удовлетворять требованиям, предъявляемым к научным публикациям. Своей магистерской работой обучающиеся демонстрируют, что они в состоянии применить полученные знания в рамках установленного срока и внести научный проанализированный вклад в связи с их эвальной деятельностью.

Научное руководство магистерской работой осуществляется

членом профессорско-преподавательского состава вуза. Он руководит выполнением работы и оценивает ее после выполнения (первая экспертиза).

Руководство программой перепроверяет магистерскую работу на основе первой экспертизы (проводит при необходимости выборочную вторую экспертизу) и выставляет оценку. При возникновении разногласий с первой экспертизой оно связывается с ее автором и при определенных обстоятельствах может привлечь других экспертов.

Выпускная работа, признанная неудовлетворительной, может быть рассмотрена еще один раз. При этом обучающийся оплачивает дополнительные расходы, связанные с руководством работой и ее повторной оценкой.

Общая отметка в сертификате последипломного образования «Школьная эвалюация» заключается в отметке за сертификационную работу.

Общая отметка в дипломе последипломного образования по направлению «Эвалюация» составляется следующим образом: 60% из отметки за дипломную работу и 40% из отметки, полученной на экзамене на получение диплома. Обе отметки должны быть минимум удовлетворительными. Входящие в экзамен на получение диплома презентация и экзаменационное собеседование оцениваются отдельно, и каждая отметка составляет половину отметки за экзамен.

Общая отметка в дипломе последипломного образования с присвоением степени магистра по направлению «Эвалюация» состоит на 60% из отметок, полученных на этапе обучения с выдачей университетского диплома последипломного образования по направлению «Эвалюация» и на 40% из отметки, полученной на ступени магистратуры.

Документы о полученном образовании выдаются при условии:

а) если оценки за итоговую работу и за экзамен, если он предусмотрен, составляют минимум «удовлетворительно» каждая;

б) если выполнены финансовые обязательства перед университетом.

Приложение (Diploma Supplement) содержит информацию о квалификации, содержании и объеме занятий (зачетных единицах по системе зачетных единиц ECTS).

Эвалюация получает все более широкое распространение в Европе. Для предприятий и организаций, работающих в социальной сфере, стали сегодня само собой разумеющимися контроль и управление процессом работы. На эти изменения из университетов немецко-говорящих стран Бернский университет отреагировал первым, предложив в 2002 году курс последипломного обучения по направлению «Эвалюация» [4]. Из инновационного пилотного проекта возникла междисциплинарная программа последипломного образования. Швейцарский опыт может быть полезен и продуктивно использован для системы непрерывного, последипломного образования в России.

Литература:

1) Шаповалова Л.И. Становление европейской системы повышения квалификации преподавателей иностранных языков. – Ростов-на-Дону, ИПО ПИ ЮФУ, 2007. – 288 с.

2) Wehr S., Ertel H. Aufbruch in der Hochschullehre – Bern, Stuttgart, Wien, Haupt Verlag, 2007. – 200 S.

3) <http://www.zuw.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/zuw/content/e4720/e4749/07>.

0123_gueltiges_Reglement_WBP_Evaluation_CAS_DAS_MAS_ger.pdf.

4) www.evaluationsstudium.ch.

УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Б.М. Игошев

ректор УрГПУ, доктор педагогических наук, профессор



М.Г. Синякова

директор Института кадрового развития
и менеджмента УрГПУ



Н.И. Чуракова

руководитель отделения
непрерывного образования

В статье раскрывается опыт реализации непрерывного профессионального образования в Уральском государственном педагогическом университете как процесс преобразования вуза в открытый региональный центр непрерывного образования по широкому спектру социально-педагогических специальностей и направлений.

С конца XX века образовательные системы переживают изменения, обусловленные переходом к экономике «знаний». Привычные образовательные практики не успевают за скоростью обновления знаний, сокращая эффективное время новых поколений. Актуальность приобретают образовательные подходы, развивающие у обучающихся способности эффективно адаптироваться к условиям среды и совершенствоваться с учетом прогнозируемых ее изменений. В качестве научной основы проектирования инновационных образовательных систем в мире и России выбрана

идея «непрерывного образования». Новая идея принципиально меняет требования к школе в широком смысле этого слова и к педагогу, компетентность которого должна обеспечивать преобразование школы в эффективно функционирующий и развивающийся социальный институт, соответствующий целям опережающего развития России в целом и региональных экономик в частности.

Как следствие, возрастает роль педагогических университетов, в образовательной среде которых формируется и совершенствуется кадровый потенциал всех уровней системы образования и

родственных образованию социальных отраслей.

Уральский государственный педагогический университет (далее УрГПУ) – крупнейший центр педагогического образования, науки и культуры, активно развивающий процесс непрерывной подготовки специалистов.

Университет входит в лидирующую группу педагогических вузов России, является ведущим педагогическим вузом Уральского региона. В УрГПУ ведутся фундаментальные и прикладные исследования по широкому спектру психолого-педагогических, гуманитарных, естественно-научных направлений. Сегодня

The article describes the experience of continuing professional education at Ural State Teachers' Training University as the process of transformation of the university to an open region center of continuing education on a wide range of social and pedagogical professions and training directions.

УрГПУ ведет многоплановое научное и учебно-методическое сотрудничество по организации академических обменов, проведению совместных научных исследований и публикации их результатов, обмену опытом в организации учебного процесса, написанию и изданию учебных пособий, организации и участию в международных конференциях, семинарах, выставках. Лицензия университета позволяет вести образовательную деятельность по 44 направлениям подготовки бакалавров, 12 направлениям подготовки магистров, 42 специальностям, 51 специальности подготовки аспирантуры, 7 программам дополнительного образования.

Образовательный процесс, научно-исследовательская и инновационная деятельность, воспитательная работа в УрГПУ обеспечиваются коллективом высококвалифицированных преподавателей. В университете работают свыше 100 докторов наук и профессоров, около 500 кандидатов наук и доцентов, многие из них являются действительными членами и членами-корреспондентами государственных и общественных Академий наук.

В 2009 году УрГПУ первым среди вузов Екатеринбурга внесен в Федеральный реестр добросовестных поставщиков услуг. В 2010 году по итогам экспертизы сетевого проекта «Инновации в воспитании» Уральскому государственному педагогическому университету присвоен статус «Опорная инновационная площадка», и ежегодно вуз подтверждает этот статус.

В 2008 году Центром по сертификации систем управления Cro Cert, Хорватия (аккредитационный № 4009/00) при поддержке Государственной академии промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова (г. Ярославль) была сертифицирована на соответствие требованиям стандарта ИСО-9001 система менеджмента качества. В 2010 году УрГПУ успешно прошел аудит системы менеджмента качества

на соответствие стандартам ISO 9001:2008. 20.07.2010 получены подтверждающие сертификаты.

За многолетнюю историю УрГПУ подготовил свыше 100 тысяч специалистов высшей квалификации. В числе его выпускников и сегодняшних студентов – Герои России, победители ежегодных российских и региональных конкурсов «Учитель года», общественные деятели, мастера спорта международного класса, заслуженные мастера спорта, чемпионы мира и Европы, Олимпийских игр, солисты ведущих театров России, руководители и активные деятели общественных организаций и объединений.

В университете наработан значительный опыт деятельности в сфере непрерывного образования. Данная деятельность осуществляется в рамках системы, включающей:

- преемственные образовательные программы различного уровня, типа и вида;
- подразделения, в которых реализуются образовательные программы;
- образовательную среду и инфраструктуру обучения;
- органы (субъекты) управления.

В рамках указанной системы реализуются программы:

- детского образования - педагогически организованная социализация;
- юношеского образования - подготовка к трудовой и иным видам социально значимой деятельности;
- образования взрослых - учебная деятельность, направленная на профессиональный рост и личностное развитие в период занятости в сфере профессионального труда, а также в посттрудоустройный период выхода на пенсию.

Характеризуя содержательную сторону непрерывного образования в университете, необходимо отметить разнообразие образовательных программ.

- Профессиональная переподготовка с присвоением дополнительной квалификации (объемом

свыше 1000 часов) представлена такими программами: «Менеджер по маркетингу», «Менеджер по развитию персонала», «Менеджмент в образовании», «Преподаватель высшей школы».

- Профессиональная переподготовка (объемом свыше 500 часов) представлена следующими программами ДПО: «Теория и практика иностранного языка», «Теория и практика перевода», «Издательское дело: компьютерный дизайн, верстка и макетирование издания», «Язык рекламы и бизнес-коммуникации» «Олигофренопедагогика», «Логопедия», «Менеджмент образования», «Менеджмент в социальной сфере», «Менеджер по маркетингу», «Менеджер образования», «Психологическое консультирование», «Физическая культура» и др.

- Повышение квалификации (объемом 72 - 500 часов) представлено следующими программами ДПО: «Современные технологии обучения и воспитания детей с церебральным параличом», «Методическое сопровождение обучения детей с различными формами дизонтогенеза» «Технология логопедического массажа», «Психолого-педагогические условия образования периода детства», «Психолого-педагогические технологии работы с детьми с расстройствами эмоциональной сферы и поведения», «Актуальные проблемы дошкольного образования», «Совершенствование методической деятельности педагогов ДОУ: речевое развитие дошкольников в условиях модернизации образовательного процесса», «Основы педагогического взаимодействия», «Развитие дошкольника в музыкальной игротворческой деятельности», «Совершенствование методической и управленческой деятельности педагогов начальной школы (в соответствии с ФГОС)», «Научно-методическое сопровождение введения ФГОС начального образования», «Мировая художественная культура», «Проблемы качества образования», «Современные образова-

тельные технологии», «Инновационные подходы к организации воспитательной работы в ОУ», «Современный образовательный менеджмент», «Актуальные проблемы современного дошкольного образования», «Образовательные стандарты нового поколения: теория и практика», «Образовательное учреждение в условиях реализации стандартов третьего поколения», «Федеральный государственный образовательный стандарт: актуальные вопросы введения», «Национальные модели менеджмента в образовании», «Практическая психодиагностика», «Методы работы с семейной историей», «Становление профессиональной компетентности организаторов добровольческого движения», «Психология физической культуры и спорта», «Арт-терапия в психологическом консультировании», «Семейное консультирование: системный подход», «Организация образовательного процесса ДОУ», «Социально-педагогические технологии работы с несовершеннолетними», «Социально-правовая поддержка населения», «Организация научно-исследовательской работы в учреждениях начального и среднего профессионального образования», «Лечебная физическая культура и массаж», «Здоровьесберегающие технологии и безопасность жизнедеятельности», «Современные образовательные технологии в условиях ФГОС второго поколения», «Обучение математике в условиях реализации приоритетных направлений развития образования», «Пути реализации концепции «Наша новая школа» при обучении физике», «Инновационные технологии художественного образования детей и юношества», «Управление проектной деятельностью в сфере искусства и культуры», «Технологии преподавания танца модерн», «Психолингвистика в образовании» и др.

- Повышение квалификации (объемом менее 72 часов) осуществляется по разнообразному перечню программ ДПО, напри-

мер: «Региональный хореографический форум «Танцевальный Олимп», «Патриотическое воспитание учащейся молодежи», «Экстремизм и толерантность в молодежной среде», «Организация профилактики экстремизма», «Проектирование основной общеобразовательной программы дошкольного учреждения», «Управление профилактическими проектами (программами в ОУ МУ «Екатеринбургский центр психолого-педагогической поддержки несовершеннолетних «Диалог» и др.

- Индивидуальная стажировка (объемом 72 – 500 часов) проводится по следующей программе дополнительного образования: «Инновационные технологии художественного образования детей и юношества».

Неуклонно расширяется количество образовательных услуг дополнительного профессионального образования (далее ДПО), оказываемых учебными подразделениями УрГПУ широкому кругу заказчиков из различных отраслей народного хозяйства. Круг заказчиков ДПО неуклонно расширяется. Это не только традиционные для УрГПУ работники образовательных учреждений детско-юношеского образования, но и работники федеральных и муниципальных органов управления, надзора, социальной защиты, производственных организаций, организаций торговли, сервиса, сферы услуг.

Нами предпринимаются активные действия, направленные на расширение спектра образовательных программ непрерывного образования за счет оказания услуг неформального (развитие клубной, кружковой деятельности) и формального характера (сопровождение индивидуальной познавательной деятельности, консалтинг). В университете сложилась и развивается система научно-исследовательской деятельности, клубная и кружковая работа, деятельность общественных организаций, строительных отрядов. Указанные виды непрофессиональной активности сту-

дентов и взрослых фактически отражают деятельность университета в данном направлении.

Характеризуя состояние непрерывного образования в университете, мы не можем не отметить организационные основы нашей деятельности. Исторически базовым подразделением дополнительного профессионального образования с 1973 г. в университете является Институт кадрового развития и менеджмента (ранее факультет менеджмента, повышения квалификации и переподготовки кадров), который реализует программы дополнительного профессионального образования по лицензированным в УрГПУ направлениям и специальностям. С 1983 по 2006 г. факультет реализовывал программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей образовательных учреждений дошкольного и общего образования за счет средств федерального бюджета. С 2006 года в связи с изменением схемы федерального финансирования факультет начал вести программы повышения квалификации научно-педагогических работников УрГПУ (20% от штатного состава НПП) за счет федерального бюджета. В настоящий момент к деятельности в рассматриваемой сфере подключились 13 центров дополнительного профессионального образования взрослых. Центры активно взаимодействуют между собой и с другими организациями.

Развитые организационные связи, личные контакты с сотрудниками органов управления образованием, конкретными образовательными учреждениями, организациями и предприятиями различных отраслей народного хозяйства позволили с 2006 года по настоящее время увеличить количество слушателей в сегменте услуг профессионального профиля в четыре раза. Расширилось количество образовательных услуг непрофессионального и предпрофессионального профиля для учащихся образовательных учреждений и

их родителей (сопровождение проектов профильного и предпрофильного образования), для абитуриентов (довузовская подготовка и подготовка к ЕГЭ), для студентов УрГПУ (параллельное освоение образовательных программ основного и дополнительного образования).

Университет обладает высококвалифицированными кадрами преподавателей и системой научных кафедр, что позволяет минимизировать сроки разработки образовательных проектов прикладного характера любого уровня инновационности, сложности и актуальности. Удельный вес преподавателей, участвующих в реализации программ дополнительного профессионального образования и имеющих ученые степени и звания, вырос с 53% (2006 г.) до 80% (2011 г.).

Технологическое обеспечение учебной деятельности находится на этапе ускоренного внедрения телекоммуникационных и информационно-коммуникацион-

ных технологий, дистанционных форм обучения.

Достигнутые результаты деятельности вне сегмента высшего и послевузовского образования показывают, что университет фактически уже реализует идеи непрерывного образования.

Вместе с тем мы должны отметить, что реализация потенциала университета требует совершенствования нашей деятельности в направлении расширения поддержки социально-образовательного комплекса Свердловской области развитым рынком открытых, общедоступных инновационных образовательных программ, позволяющих работникам социально-педагогической сферы и жителям региона в целом делать выбор, строить и изменять траекторию профессионального развития.

Наши образовательные услуги должны сопровождать и обеспечивать сколь угодно частый пересмотр локальных точек своей профессиональной карьеры,

решая, чему еще научиться, что выгоднее для непрерывного профессионального, социального, личностного развития в актуальной, среднесрочной и стратегической перспективе.

В этой связи университет находится в процессе преобразования в открытый региональный центр непрерывного образования по широкому спектру социально-педагогических специальностей и направлений. При этом миссия УрГПУ в сфере непрерывного образования определяется нами как всестороннее удовлетворение потребностей педагогического сообщества и граждан региона в непрерывном профессиональном, жизненном и личностном развитии, обеспечивающем повышение эффективности образования в регионе посредством реализации дополнительных образовательных программ, осуществления консалтинговой, образовательно-информационной и научно-методической деятельности.

История ДПО в цифрах

История дополнительного профессионального образования (ДПО) в России берет начало в первой половине XX века. В 1925 году в Москве созданы первые Курсы директоров предприятий.

В 30-40-е годы были основаны Институты повышения (усовершенствования) квалификации (ИПК) специалистов – институты усовершенствования учителей, врачей, ИПК инженерно-технических работников при ряде наркоматов. В 1960 – 1961 годы институты при промышленных министерствах были реорганизованы в центральные курсы усовершенствования кадров (легкой промышленности, тракторного и сельскохозяйственного машиностроения и др.). В 1967 г. на базе курсов были созданы первые институты повышения квалификации руководящих работников и специалистов, общее методиче-

ское руководство которыми было возложено на Министерство высшего и среднего специального образования СССР. В 1967–1971 гг. в системе повышения квалификации прошли обучение 3,5 млн. чел. В 1971 г. в СССР в системе курсового обучения получили новую специальность или повысили квалификацию 17,8 млн. рабочих и служащих (на предприятиях, в учреждениях и организациях) и около 1,6 млн. колхозников (непосредственно в колхозах).

В 1972 г. в СССР было 40 институтов повышения квалификации (в том числе 6 межотраслевых) с 70 филиалами. Помимо ИПК повышение квалификации специалистов осуществлялось также на факультетах при вузах и на курсах при различных предприятиях и учебных заведениях. В 1972 г. действовало 90 таких факультетов и свыше 500 курсов.

Ежегодно в ИПК обучались около 250 тыс. специалистов.

В конце 80-х гг. в СССР насчитывалось 356 институтов повышения квалификации и институтов усовершенствования, 188 их филиалов, свыше 560 факультетов при вузах, свыше 600 различных курсов.

До конца 90-х годов дополнительное профессиональное образование развивалось в основном в рамках межотраслевых ИПК специалистов народного хозяйства. В середине 90-х годов началось активное развитие российского дополнительного образования в учреждениях СПО, ДПО и ВПО.

Сегодня по всей стране действует более 1000 подразделений ДПО, которые ежегодно обучают по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки свыше 400 тысяч специалистов.