ПРОЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ (ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ) ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

В.И. Блинов

директор Центра
профессионального образования и систем
квалификаций ФИРО РАНХиГС,
г. Москва

Н.Н. Аниськина

ректор
ФГБОУ ДПО «Государственная академия
промышленного менеджмента имени
Н.П. Пастухова»,
г. Ярославль

А.И. Сатдыков

заместитель директора Центра
профессионального образования
и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС,
г. Москва

Т.Е. Федосеева

проректор по маркетингу
ФГБОУ ДПО «Государственная академия
промышленного менеджмента имени
Н.П. Пастухова»,
г. Ярославль

Отечественная система дополнительного профессионального образования сталкивается с серьезными ограничениями и вызовами, преодоление которых требует высокого профессионализма от менеджмента. В статье представлен разработанный экспертным сообществом проект профессионального стандарта, описывающий деятельность по руководству образовательной организацией и подразделения организации, которые реализуют дополнительные профессиональные программы. Внедрение этого профессионального стандарта задаст формальные рамки для формирования профессиональных компетенций, необходимых менеджменту образовательной организации дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: ***дополнительное профессиональное образование, профессиональный стандарт, управление.***

Дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) как часть непрерывного образования решает очень важные задачи, стоящие перед отечественной экономикой. Именно благодаря ДПО работники могут овладеть современным оборудованием и освоить новые технологии. ДПО также несет важную социальную функцию – оно помогает выбраться из ловушки

The Russian system of continuing vocational education is facing serious limitations and challenges, and to overcome them high professionalism of the management is required. The article presents the draft occupational standard developed by the expert community, describing the activities of managing an educational organization and organizational units that implement continuing vocational educational programs. The implementation of the occupational standard will set the formal framework for the development of professional competencies required for the management of an educational organization of continuing vocational education.

Keywords: ***continuing vocational education,occupational standard, management.***

низкоквалифицированного труда и отсутствия карьерного роста.

В Российской Федерации к 2030 г. ожидается значительное снижение количества экономически активного населения. Это ставит крайне важную задачу повышения производительности труда и роль системы ДПО в этом первоочередная, что нашло свое отражение в том числе в национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости» и национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации».

Перед системой ДПО стоит задача расширения охвата населения. Так, в 2016 г. в России более 6 млн. человек прошли организованное обучение, что составляет около 20% всех занятых или 17% всего взрослого населения. По этому показателю Россия в два раза отстает от среднеевропейского уровня. Такой низкий уровень обусловлен падающими доходами домохозяйств и предприятий из-за кризисных явлений в экономике, низким уровнем конкуренции и особенностями структуры занятости населения.

Преодоление этих вызовов и ограничений требует от организаций ДПО серьезных усилий по укреплению материально-технической базы, увеличению человеческого капитала, новых маркетинговых решений и т.п. Управление организацией ДПО становится одним из факторов ее конкурентоспособности и выживаемости на рынке образовательных услуг. Подготовленный экспертным сообществом при координации ФИРО РАНХиГС[1] и Академии Пастухова[2] проект профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения) дополнительного профессионального образования» (далее – проект профессионального стандарта) призван описать деятельность по управлению организацией ДПО и определить те минимальные требования, которыми должен обладать руководитель для успешной работы.

Профессиональные стандарты являются базовым компонентом формирующейся в Российской Федерации национальной системы квалификаций. Корпус этих документов описывает те виды деятельности, которые востребованы и используются в современной отечественной экономике. Они включают в себя детальное описание того, какие трудовые действия работник должен выполнять, какой квалификацией и стажем он для этого должен обладать, а также какими знаниями и умениями должен владеть. Ключевым является то, что профессиональные стандарты разрабатываются при непосредственном участии представителей бизнеса, профессионального сообщества, экспертов, обладающих передовыми знаниями в своей сфере. На базе той информации, которая содержится в профессиональных стандартах, формируется система квалификаций[3] и система независимой оценки квалификаций. Образовательные стандарты среднего профессионального образования и высшего образования, образовательные программы, включая дополнительные профессиональные программы, базируются на профессиональных стандартах.

Количество принятых профессиональных стандартов составляет более 1 200[4]. Они описывают в том числе деятельность в сфере образования, также есть профессиональные стандарты, описывающие управленческую деятельность в различных отраслях. На сегодняшний день на стадии разработки находятся профессиональные стандарты в сфере управления образовательными организациями общего образования и среднего профессионального образования. Разрабатываемый проект профессионального стандарта логически дополняет перечень отраслевых профессиональных стандартов сферы образования.

Проект профессионального стандарта нацелен на обеспечение эффективного функционирования и развития образовательной организации (подразделения), качества и эффективности образовательной и иных видов ее деятельности. Структура документа была определена на основе положений Федерального закона от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ (далее – Закон об образовании), а также на основе сложившейся практики. В соответствии со статьей 23 Закона об образования дополнительные профессиональные программы (далее – ДПП) могут быть реализованы организациями ДПО, а также профессиональными образовательными организациями, организациями высшего образования, организациями, осуществляющими обучение, т.е. любыми юридическими лицами. Для реализации программ ДПО эти организации создают в своей структуре специализированные подразделения. Поэтому были выделены две обобщенные трудовые функции [5] (далее – ОТФ):

– управление подразделением, осуществляющим образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ;

– управление организацией дополнительного профессионального образования.

В России именно организации высшего образования и профессиональные образовательные организации охватывают наибольшее количество взрослого населения. По данным на 2016 г. 60% взрослого населения обучились по ДПП в организациях высшего образования, 21% – в профессиональных образовательных организациях, и оставшиеся 19% – в организациях ДПО.

Декомпозиция ОТФ была реализована на основе декомпозиции основных и вспомогательных бизнес-процессов в организации (подразделении) ДПО, что отражено в таблице 1.

Выделение трудовых функций было подчинено логике выделения основного бизнес-процесса в образовательной организации, а именно: разработки и реализации образовательных программ и сопровождающих процессов. Руководитель организации в соответствии с теорией менеджмента,

Таблица 1. Описание трудовых функций, входящих в проект профессионального стандарта

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции
код	**наименование**	**уровень квалификации**	**Наименование**
A	Управление подразделением, осуществляющим образовательную деятельность по реализации ДПП	7	Управление развитием и качеством процессов в подразделении, осуществляющем образовательную деятельность по реализации ДПП
			Руководство деятельностью по разработке и реализации ДПП
			Управление ресурсным обеспечением подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации ДПП
B	Управление организацией ДПО	8	Управление развитием и качеством процессов в организации ДПО
			Руководство образовательной деятельностью организации ДПО
			Управление иными видами деятельности, предусмотренными учредительными документами организации ДПО
			Управление ресурсами организации ДПО
			Представление организации дополнительного профессионального образования в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями

прежде всего, занимается развитием организации, стратегической компонентой управления, выстраиванием ее организационной структуры и наполнением ее функциональными обязанностями, обеспечивает качественное выстраивание бизнес-процессов. Текущее управление отражено в трудовом действии по управлению финансовыми, трудовыми, информационными и другими видами ресурсов. В ОТФ В трудовые действия дополняются также иными видами деятельности, предусмотренными учредительными документами организации ДПО. Это может быть мелкосерийное производство на имеющемся оборудовании, предоставление услуг общественного питания, услуг размещения в гостинице, консалтинговых услуг и т.п. Также руководитель взаимодействует с внешним окружением организации – с контролирующими и надзорными органами, с учредителем, представителями работодателей, профессиональным союзом, общественными и другими организациями.

Каждая трудовая функция в соответствии с логикой структуры профессиональных стандартов декомпозируется на трудовые действия, необходимые умения и необходимые знания. Разработчики проекта профессионального стандарта при описании трудовых действий руководствовались алгоритмом цикла Деминга-Шухарта: планирование, выполнение, проверка и корректирующее воздействие. В этой логике были описаны все трудовые действия в рамках выделенных трудовых функций. Необходимые умения и необходимые знания являются производными от трудовых действий и выделялись соответственно под каждое трудовое действие или группу трудовых действий.

Для выполнения трудовых действий руководителю необходимо обладать определенным уровнем квалификации, уровнем образования и опытом работы. Квалификационные требования для проекта профессионального стандарта разрабатывались на основе требований, содержащихся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - ЕКС), изучения зарубежного опыта и путем опроса экспертов и действующих руководителей в системе ДПО. В таблице 2 представлены квалификационные требования проекта профессионального стандарта.

Необходимо понимать, что профессиональный стандарт как документ задает минимально необходимые требования к квалификации работника для выполнения трудовых действий. В случае с проектом профессионального стандарта задача усложнялась высокой степенью дифференциации образовательных организаций, реализующих ДПП, по количеству персонала, по финансовым показателям, по программам обучения и т.д. Поэтому при разработке документа эксперты стремились установить минимальные требования к квалификации, необходимые менеджменту, и не сделать их невыполнимыми для небольших организаций ДПО, как это происходит сейчас с требованиями ЕКС.

Как видно в таблице 2, к руководителю организации и подразделения ДПО предъявляются близкие квалификационные требования, что обусловлено схожестью выполняемых трудовых действий. Очевидно, что к руководителю организации предъявляются более высокие требования, чем к руководителю подразделения, что нашло свое отражение в проекте профессионального стандарта. Так, для выполнения ОТФ В необходимо наличие опыта только руководящей работы, а если организация занимается научной и исследовательской работой, то необходимо наличие ученой степени.

Важно отметить, что проект профессионального стандарта описывает деятельность по управлению образовательной организацией или структурного подразделения. Предполагается, что сфера его применения распро-

Таблица 2. Квалификационные требования к руководителю организации (подразделения) дополнительного профессионального образования

	ОТФ А – Управление подразделением, осуществляющим образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ	**ОТФ В – Управление организацией дополнительного профессионального образования**
Возможные наименования должностей, профессий	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения Проректор Директор института Директор филиала Директор представительства Начальник центра	Ректор Директор Начальник Заведующий
Требования к образованию и обучению	Высшее образование (специалитет или магистратура) и дополнительное профессиональное образование: профессиональная переподготовка по управлению образовательной организацией или повышение квалификации по направлениям: менеджмент и экономика, управление персоналом.	Высшее образование (специалитет или магистратура) и дополнительное профессиональное образование: профессиональная переподготовка по управлению образовательной организацией или повышение квалификации по направлениям: менеджмент и экономика, управление персоналом.
Требования к опыту практической работы	Не менее трех лет стажа руководящей деятельности в образовательных организациях или научных организациях или не менее пяти лет стажа руководящей деятельности в иных организациях или не менее пяти лет стажа педагогической (научно-педагогической) деятельности.	Не менее трех лет стажа руководящей деятельности в образовательных организациях или научных организациях или пяти лет стажа руководящей деятельности в иных организациях.
Особые условия допуска к работе	Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения мерам противопожарной безопасности и обучения и аттестации по охране труда.	Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Прохождение обязательной аттестации в соответствии с порядками и сроками, установленными законодательством Российской Федерации применительно к руководителям (кандидатам на должность руководителя) государственной, муниципальной образовательной организации. Прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения мерам противопожарной безопасности и обучения и аттестации по охране труда.

Другие характеристики	Наличие диплома в сфере управления, выданного в соответствии с требованиями международных конвенций, или квалификационной степени магистра в менеджменте/управлении (диплом MBA) приравнивается к наличию дополнительного профессионального образования в области управления. Рекомендуется освоение дополнительной профессиональной программы по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года (под профилем профессиональной деятельности подразумевается профиль управленческой деятельности). Требование наличия высшего образования и стажа руководящей деятельности в образовательной организации или научной организации не предъявляется к лицам, занимающим должности заместителя руководителя структурного подразделения, отвечающим за хозяйственную деятельность подразделения. Отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупность могут выполняться лицами, занимающими должности заместителя руководителя подразделения (директора, начальника) в порядке делегирования им полномочий и распределения обязанностей.	Наличие ученой степени является обязательным требованием для руководителя образовательной организации ДПО, осуществляющей в качестве уставной научно-исследовательскую деятельность и (или) реализующей программы высшего образования. К образованию лиц, занимающих выборные должности декана факультета, руководителя направления деятельности, связанной с научными исследованиями, предъявляется требование наличия ученой степени, в том числе присвоенной за рубежом, или почетного звания Российской Федерации, бывшего Союза ССР или бывших союзных республик, международного почетного звания или звания лауреата (дипломанта) всероссийских и международных конкурсов (выставок, фестивалей), лауреата Государственных премий или наличия печатных трудов в соответствующей области и не менее трех лет научно-педагогического стажа. Наличие диплома в сфере управления, выданного в соответствии с требованиями международных конвенций, или квалификационной степени магистра в менеджменте/управлении (диплом MBA) приравнивается к наличию дополнительного профессионального образования в области управления. Рекомендуется освоение дополнительной профессиональной программы по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года (под профилем профессиональной деятельности подразумевается профиль управленческой деятельности). Отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупность в части руководства направлением деятельности или структурным подразделением организации, решением отдельных управленческих задач могут выполняться лицами, занимающими должности первого проректора, проректора, заместителя руководителя (директора, заведующего, начальника), руководителя структурного подразделения (декана факультета, директора, начальника, заведующего центра, отдела, службы), заместителя руководителя структурного подразделения в порядке делегирования им полномочий и распределения обязанностей. Требование наличия высшего образования не предъявляется к лицам, занимающим упомянутые выше руководящие должности, отвечающим за хозяйственную деятельность организации.

странится и на заместителей руководителя, так как проект документа предполагает делегирование части полномочий руководителя. Соответственно, для выполнения этих трудовых функций заместителям руководителя необходимо будет обладать идентичным уровнем квалификации (за исключением ответственных за хозяйственную деятельность – для них профессиональный стандарт делает исключения).

Основными пользователями проекта профессионального стандарта будут образовательные организации, реализующие ДПП. Документ будет использоваться в сфере образования при составлении ДПП и программ магистратуры по обучению руководителей. Непосредственно для самих руководителей образовательных организаций проект профессионального стандарта может быть использован при подготовке к прохождению аттестации, для определения требований к квалификации заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей, а также при планировании потребности в кадрах и их расстановке, установлении системы оплаты труда работников и т.п. Для учредителей государственных образовательных организаций проект профессионального стандарта станет справочным документом для составления порядка аттестации, а также предъявляемых к кандидату на должность руководителя минимальных квалификационных требований.

Проект профессионального стандарта находится на стадии общественного обсуждения. Разработчиками планируется проведение дополнительных обсуждений документа в экспертном сообществе, и после этого он будет направлен в Минтруда России для прохождения дальнейших процедур утверждения в соответствии с регламентом. Ожидается, что проект профессионального стандарта будет утвержден в конце 2019 г. Разработчики приглашают все заинтересованные стороны принять активное участие в доработке документа.

Литература

1. Аниськина, Н.Н. Подготовка образовательных организаций к применению профессиональных стандартов/ Н.Н. Аниськина, Л.В. Шмелькова/ Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2016. – № 1-2. - С. 59-64.

2. Аниськина, Н.Н. Подготовка руководителей проектов внедрения ФГОС по ТОП-50 в регионах России/ Н.Н. Аниськина /Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2016. - № 5-6. – С. 15-21.

3. Блинов, В.И. О проекте профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»/ В.И. Блинов, О.Ф. Клинк, А.И. Сатдыков, А.А. Факторович, Л.Н. Куртеева, Е.Ю. Есенина / Среднее профессиональное образование. - 2016. - №10. – С.10-16.

4. Блинов, В.И. Профессиональный стандарт как основа конструктивного диалога системы образования и сферы труда/ В.И. Блинов, А.А. Факторович, И.С. Сергеев // Профессиональное образование. Столица. – 2017. - № 10. – С. 11-14.

5. Блинов, В.И. Применение профессиональных стандартов/ В.И. Блинов, С.А. Осадчева, А.И. Сатдыков / Образовательная политика. – 2019. - № 1-2. – С. 116-122.

6. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» [Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н] Электронный ресурс. Режим доступа: http://base.garant.ru/55170898/ (дата обращения 12.07.2019).

7. Коршунов, И.А. Век живи – век учись: непрерывное образование в России/ И.А. Коршунов, О.С. Гапонова, В.М. Пешкова / НИУ ВШЭ. – 2019. Москва. Электронный ресурс. Режим доступа: https://ioe.hse.ru/data/2019/04/09/1176083466/Nepreryvn.obraz.-text.pdf (дата обращения 08.07.2019).

8. Об образовании в Российской Федерации [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ] Электронный ресурс. Режим доступа: http://zakon-ob-obrazovanii.ru/ (дата обращения 11.07.2019).

9. Паспорт национальной программы «Производительность труда и поддержка занятости» [утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16] Электронный ресурс. Режим доступа: http://static.government.ru/media/files/Ki3g5TzKdmVyX2ogBvNTIxH3BQ6YFADA.pdf (Дата обращения 08.07.2019).

10. Профессиональные стандарты: от идеи к практике / под ред. В.И. Блинова. – LAP Lambert Publishing (August 4, 2017) – 88 с.

[1] Федеральный институт развития образования является структурным подразделением ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (https://firo.ranepa.ru/).

[2] ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» (https://www.gapm.ru/).

[3] Подробнее смотрите Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций. Режим доступа: https://nok-nark.ru/ (дата обращения 08.07.2019).

[4] По данным Реестра профессиональных стандартов. Режим доступа: http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/ (Дата обращения 08.07.2019).

[5] В настоящее время разработчики стандарта обсуждают с Минтруда России возможность выделения из ОТФ В отдельной ОТФ для руководителей организаций ДПО, реализующих программы, дополнительные к СПО, и не занимающихся научной деятельностью. К руководителям таких организаций не должны применяться требования по наличию ученой степени и ученого звания, чему соответствует 7-ой квалификационный уровень.

СЕТЕВОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНТЕГРАТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.Г. Шафиров

врио ректора
ФГБОУ ДПО «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»,
канд. юрид. наук, доцент,
г. Москва

Г.Н. Лищина

врио проректора по учебной и научной работе
ФГБОУ ДПО «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»,
д-р пед. наук, доцент,
г. Москва

В статье раскрывается обоснование необходимости формирования сетевого партнерства учреждений дополнительного профессионального образования в целях совершенствования подготовки кадрового потенциала, обеспечивающего инновационно-поступательное развитие агропромышленного комплекса России.

Ключевые слова: ***сетевое партнерство, стратегическое партнерство, социальное партнерство, интегративный ресурс, дополнительное профессиональное образование, концепция, агропромышленный комплекс, кадровый потенциал.***

В новой экономической парадигме, когда мир стремительно меняется информационно, социально, технологически; когда возникают новые требования и новые глобальные тренды, современное состояние функционирования дополнительного профессионального образования «превращает» его в один из ведущих факторов профессионально-карьерного и личностного роста специалиста любой сферы деятельности. Перспективы интегративной (целостной) системы дополнительного профессионального образования сферы агропромышленного комплекса связаны с развитием прогностической функции данной системы, направленной на опережающее становление специалиста как личности и профессионала, дальнейшее его общекультурное и профессиональное развитие в целях обеспечения отрасли качественными кадрами.

В этих условиях сетевое партнерство, как ключевой термин современного мира, предоставляет системе дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) спектр интегративных (системообразующих, системосохраняющих) факторов и новые конкурентные преимущества, позволяя обеспечивать быструю реакцию на изменение конъюнктуры рынка образовательных услуг, переосмысливать ориентиры, объединять усилия «брендовых» образовательно-научно-производственных организаций-компаний, качественно

The article presents the rationale of a network partnership of institutions of continuous vocational education in order to improve the training of human resources, providing innovative and progressive development of the agro-industrial complex of Russia.

Keywords: ***network partnership, strategic partnership, social partnership, integrative resource, continuous vocational education, concept, agro-industrial complex, human resources.***

укреплять силу мощной партнерской команды организаций, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров.

Именно поэтому в единой системе аграрного образования Министерства сельского хозяйства Российской Федерации важно выстроить сетевое партнерство, придать ему импульс интегративного ресурса, оптимально объединяющего весь потенциал образовательных учреждений, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров для сферы агропромышленного комплекса.

Сегодня в системе аграрного образования функционирует 21 образовательная организация ДПО и 54 подразделения аграрных вузов в виде факультетов или институтов дополнительного профессионального образования. Ведущее место среди учреждений ДПО занимает федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса» (далее – Академия), реализуя на протяжении сорокалетнего периода миссию головного образовательного, методического, научного центра. Ежегодное количество слушателей, получающих образовательные услуги в Академии, составляет более 3000 человек.

Для качественного выполнения государственного задания коллектив Академии при организации образовательного процесса учитывает задачи «Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 гг.», реализуя программы переподготовки и повышения квалификации, максимально направленные на «быструю адаптацию кадров к требованиям научно-технического прогресса».

Профессорско-преподавательским составом Академии ведется образовательная и научная деятельность по обеспечению квалифицированными кадрами сферы агропромышленного комплекса.

Практическая значимость проводимых Академией научных исследований заключается в ежегодном проведении комплексного анализа численности, состава и движения кадров сельскохозяйственных организаций 83 субъектов Российской Федерации за многолетний период (2001-2017 годы), что способствует определению и корректировке основных тенденций изменения их профессионально-квалификационной и возрастной структуры [1; 4; 5; 7].

Научная ценность многолетнего исследования состоит в предлагаемых Академией решениях в части:

– количественно-качественного состава кадров массовых профессий сельскохозяйственных организаций Российской Федерации;

– обоснования необходимости повышения их профессионального уровня для работы в условиях инновационного развития отрасли, внедрения современных и перспективных технологий, технического переоснащения производства;

– оценки процесса подготовки и трудоустройства молодых специалистов и рабочих, которая ежегодно выявляет несбалансированность между профессиональной подготовкой специалистов и потребностями рынка труда.

Продолжая стратегию ведущего (головного) центра в системе дополнительного профессионального образования агропромышленного комплекса (далее – АПК), Академия разработала концепцию сетевого партнерства для «модернизационного обновления» данной системы. В научной литературе достаточно глубоко исследован феномен «социального партнерства», о чем свидетельствуют работы С.Я. Батышева, А.Т. Глазунова, И.П. Смирнова, Е.В. Ткаченко, В.М. Демина, А.В. Медведева, Г.В. Мухаметзяновой, М.В. Никитина, О.Н. Олейниковой, Б.И. Шайтана и др.

Выстраивая концепцию сетевого партнерства, мы учитывали требования национальных стратегических документов, экспертные мнения ведущих зарубежных и отечественных исследователей. Так, апеллируя к позиции Майкла Портера, профессора в области управления Гарвардской школы бизнеса, одного из авторов концепции конкурентной стратегии и международной конкурентоспособности, соглашаемся с тем, что конкуренция представляет собой «расширенное сотрудничество». С учетом данной научной позиции образовательные учреждения дополнительного профессионального образования способны выступать как партнеры для реализации совместных идей, совместной реализации программ, совместного формирования пула действительно конкурентных преподавателей, разработки совместных прикладных научных исследований, проведения совместных научных мероприятий и практических семинаров.

Классический подход к формулированию стратегии сетевого партнерства предусматривает четкое определение цели, ключевых задач, направлений деловой политики (колесо конкурентной стратегии).

В ходе проектирования концепции сетевого партнерства мы придерживаемся позиции приоритетности стратегического партнерства, которому имманентно присуще интегративное взаимодействие образовательных учреждений дополнительного профессионального образования с аграрными вузами, базовыми работодателями, регионами, сельскими территориями, консультационными службами и др.

Целью стратегического партнерства является объединение всех возможных ресурсов, прежде всего, интеллектуальных, материально-технических, кадровых, корпоративных, сетевых для качественной переподготов-

ки и повышения квалификации кадров. Оно предусматривает комплексное сотрудничество в научной, образовательной, методической, производственной и инновационной сферах. В данном виде партнерства важна роль дополнительного профессионального образования, рассчитанного на длительную переподготовку специалистов и выполняющего функцию опережающей системы. Нормативно стратегическое партнерство закрепляется договором о сотрудничестве, в котором детально определяются все целевые ориентиры, направления и механизмы взаимодействия.

Соглашаясь с позициями исследователей, все же считаем, что социальное партнерство формируется между социальными группами профессиональной общности (высшая школа, профессиональная школа, система дополнительного профессионального образования, ведущие предприятия), базируется на взаимовыгодном сотрудничестве посредством инвестиций (на основе договора или контракта) и кооперации (предусматривающей сотрудничество по обоюдному согласию сторон), может выступать частью сетевого партнерства.

Интегративное сетевое партнерство способно объединить и стратегический, и социальный потенциалы, максимально корректно использовать все необходимые ресурсы для качественной переподготовки специалистов-профессионалов. Именно качество подготовки кадров выступает критерием его эффективности. Отличительной чертой интегративного сетевого партнерства является взаимовыгодное сотрудничество, социальный диалог или кооперация между социальными группами внутри каждой подсистемы образования, между подсистемами.

Такой характер партнерства способствует достижению эффекта синергии, проявляющейся через взаимодополняющее сотрудничество субъектов интеграции, усиление конкурентных преимуществ каждого участника партнерской сети, расширение спектра образовательных услуг в сети, повышения горизонтально-вертикальной мобильности кадров, удовлетворение их личных запросов и потребностей работодателей [3; 4].

Тем не менее достаточно актуальными для развития интегративного сетевого партнерства в системе дополнительного профессионального образования в ближайшей перспективе являются задачи, обеспечивающие:

– максимальное использование в сетевом партнерском взаимодействии ресурсов учреждений-лидеров, имеющих современную материально-техническую базу и качественный преподавательский состав;

– создание системы независимой оценки качества переподготовки кадров. Это создаст предпосылки объективной оценки социально-экономической эффективности системы дополнительного профессионального образования с точки зрения потребностей сферы АПК, стороны работодателей и сельских территорий.

В процессе развития сетевых партнерских отношений субъектов образования и их ценностно-смыслового взаимодействия возникают точки качественного роста, влияющие на опережающее развитие системы дополнительного профессионального образования. Качество образования в сети обеспечивается за счет внутрисетевой горизонтальной интеграции, означающей укрупнение учреждений одного уровня, вертикальной интеграции учреждений образования разного уровня. Сетевое взаимодействие в полной мере отвечает растущим образовательным потребностям учреждений благодаря интеграции совместно используемых ресурсов (образовательных, интеллектуальных, кадровых, материально-технических, организационно-управленческих и др.), изменению структуры подчинения, организационно-правовых форм, системной горизонтально-вертикальной интеграции учреждений образования и их партнеров из числа работодателей, производственных, научно-исследовательских, общественных, бизнес-структур на основе взаимовыгодных соглашений.

Консолидация ресурсов всех возможных подсистем и структур одновременно выступает в качестве ключевого условия и эффективного инновационного решения поиска скрытых резервов для развития системы дополнительного профессионального образования на основе интегративности.

Социально-экономические эффекты развитости системы дополнительного профессионального образования определяют ее способность обеспечивать кластеры сферы АПК соответствующими кадрами в необходимом количественно-качественном отношении на долгосрочную, среднесрочную и текущую перспективы. К ним относятся:

внешние – экспертная оценка качества подготовки кадров соответствующих категорий, их способность удовлетворять перспективные потребности сферы АПК;

– внутренние – устойчивость системы дополнительного профессионального образования в удовлетворении кадровых потребностей на перспективу; действенность учреждений дополнительного профессионального образования в обеспечении кадровых потребностей сферы АПК по профилям подготовки;

– эффект целостности, эмерджентности – способность системы сохранять накопленный ресурсно-образовательный потенциал;

– интегративный – развитость интегративных возможностей на уровне отдельных учреждений и системы дополнительного профессионального образования в целом, гибкость реагирования на кадровые потребности сферы АПК;

– эффект «позитивной синергии» – личностно-профессиональный рост кадрового потенциала сферы АПК как результат оптимального сетевого интегративного партнерства.

Эти эффекты можно оценивать через призму обеспечения кадрами стратегического развития сферы АПК, сельских территорий (обеспечивает, не обеспечивает); удовлетворения потребностей рынка труда и кластеров (удовлетворяет, не удовлетворяет); на разных уровнях (переподготовки, повышения квалификации), направлениях; в различных перспективах. Критериями оценки социально-экономических эффектов выступают: комплементарность, сетевая интеграция, гибкость, целостность [3; 4].

Концептуально развитие системы дополнительного профессионального образования АПК обусловлено «Стратегией развития аграрного образования в Российской Федерации до 2030 года», а также накопленным опытом сетевого сотрудничества в области переподготовки, повышения квалификации кадров и инновационной деятельности учреждений аграрного образования. Важнейшей задачей обновления дополнительного профессионального образования является содействие осуществлению прорывного научно-технологического и социально-экономического развития агропромышленного комплекса и сельских территорий в соответствии с Указом Президента России В.В. Путина № 204 от 7 мая 2018 года.

Для решения поставленной задачи в Концепции сетевого партнерства определены приоритетные направления повышения конкурентоспособности персонала АПК в процессе ДПО:

– цифровые технологии в АПК;

– повышение качества продукции;

– переработка, хранение и реализация произведенной продукции;

– создание и работа центров коллективного пользования на базе отраслевых сельскохозяйственных кооперативов товаропроизводителей;

– проблемы обеспечения экспорта продукции и технологий;

– экологически чистое аграрное производство;

– устойчивое развитие сельских территорий, разработка и сопровождение программ социально-экономического развития муниципальных образований, городских и сельских поселений;

– развитие сельского туризма;

– кадровое и консультационное обеспечение сельских товаропроизводителей всех форм собственности, органов местного самоуправления;

– инновационное развитие отрасли в соответствии с Государственной Программой развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы; Федеральной научно-технической программой развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы и другими нормативными правовыми документами по агропромышленному комплексу страны;

– разработка и реализация новых программ, ориентированных на быструю адаптацию к требованиям научно-технического прогресса, в том числе и для лиц предпенсионного возраста.

Важнейшим направлением повышения эффективности дополнительного профессионального образования, наращивания его учебно-методического потенциала в концепции сетевого партнерства является расширение этого партнерства между образовательными структурами ДПО, органами управления агропромышленным комплексом, организациями аграрного бизнеса.

Часть научных идей концепции сетевого партнерства системы ДПО сферы АПК Академия успешно защитила на заседании Научно-технического Совета Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

По итогам двух неполных лет получены первые результаты. К первому решенному модулю концепции сетевого партнерства относится создание в рамках Академии Мониторингового центра координации деятельности учреждений ДПО, подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации.

Аналитические исследования проводились в рамках мониторинга процесса адаптации дополнительных профессиональных программ, реализуемых учреждениями ДПО, к требованиям научно-технического прогресса в АПК по следующим направлениям:

– экспертная оценка реализуемых учреждениями ДПО АПК дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

– разработка предложений для формирования регионально-кластерных реестров востребованных программ;

– проведение мониторингового исследования тенденций научного и инновационного развития отрасли и управления АПК;

– разработка методических рекомендаций по совершенствованию дополнительного профессионального образования кадров для сферы агропромышленного комплекса, ориентированных на быструю адаптацию программ обучения к требованиям научно-технического прогресса [5; 6].

В таком качестве мониторинг представляет собой динамичную систему, формируемую за счет применения модульного принципа выбора тематики соответствующих исследований. Часть позиций образуют отслеживаемые ежеквартально постоянные модули для получения актуальной, полной, достоверной и регулярно обновляемой информации о реализации дополнительных профессиональных программ, отвечающих требованиям научно-технического прогресса.

Ко второму инновационному модулю концепции сетевого партнерства относится создание Союза образовательных уч-

реждений, подразделений ДПО АПК и работодателей сельских территорий (далее – Союз). Ключевая задача Союза заключается в объединении усилий, обмене опытом, совершенствовании сетевого партнерства в деятельности образовательных учреждений дополнительного профессионального образования сферы агропромышленного комплекса. Его цель мы видим в повышении эффективности функционирования самой системы ДПО АПК и сельских территорий, а также качественном изменении кадрового потенциала.

В рамках деятельности данного Союза достигнуты определенные результаты:

– в общероссийской общественной организации «Российский Союз Ректоров» сформировано новое кластерное направление деятельности – «Дополнительное Профессиональное Образование»;

– Союз ДПО АПК и работодателей вошел в образовательно-методический консорциум – Международную ассоциацию последипломного профессионального образования, создав в рамках ассоциации аграрную секцию «Отделение организаций АПК»;

– планово работает Учебно-методический Совет (далее – УМС) Союза, который нацелен на качественное обновление методического обеспечения образовательной деятельности учреждений ДПО АПК. В планах УМС – формирование баз данных программ ДПО, учебно-методических пособий, преподавателей-экспертов для сетевой реализации дополнительных профессиональных программ в системе аграрного образования.

К числу новых идей, разработанных Академией, относятся модернизационные решения обновления системы дополнительного профессионального образования агропромышленного комплекса:

– проект модернизации системы разработки и утверждения государственного задания образовательным учреждениям ДПО АПК;

– проект «Автоматизированная система управления образовательными организациями ДПО АПК», его апробация на базе Академии с последующим внедрением в деятельность учреждений, входящих в состав Союза;

– проекты Отраслевой программы «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Российской Федерации на 2020-2024 годы» и «Порядка формирования кадрового резерва на должности руководителей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации», основными разработчиками которых выступают Департамент научно-технологической политики и образования и Академия.

В рамках концепции сетевого партнерства на Российскую академию кадрового обеспечения АПК, как головного методического центра по проблемам учебной, учебно-методической, научной и консультационной деятельности учреждений ДПО АПК (распоряжение Правительства Российской Федерации № 1007-р от 17 августа 1990 г.), возложены функции:

– систематического проведения на базе образовательных учреждений ДПО и подразделений вузов специализированных курсов повышения квалификации и (или) обучающих семинаров в дистанционной форме для штатных и приглашаемых преподавателей, осуществляющих реализацию дополнительных профессиональных программ;

– систематического осуществления мониторинга учебной, учебно-методической, научной и консультационной деятельности образовательных учреждений (подразделений вузов) дополнительного профессионального образования с подготовкой ежеквартального доклада для Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, органов управления АПК субъектов Российской Федерации, аграрных образовательных учреждений;

– изучения востребованности программ дополнительного профессионального образования на рынке образовательных услуг с учетом предложений представителей бизнеса, профессиональных ассоциаций, коллективных организаций АПК, крестьянских (фермерских) хозяйств;

– формирования базы данных востребованных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов АПК, разработки рекомендаций по их реализации образовательными учреждениями ДПО и структурными подразделениями вузов аграрного профиля;

– изучения востребованности наиболее актуальных междисциплинарных тем (модулей) по проблемам внедрения новых технологий и технических средств, современных методов управления контроля, учета на основе цифровых технологий в растениеводстве, животноводстве и других отраслях экономики АПК;

– создания реестра преподавателей, реализующих основные направления обучения слушателей, готовых к участию в проведении совместных курсов в регионах Российской Федерации;

– проведения не реже одного раза в год научно-практических конференций по проблемам дополнительного профессионального образования с изданием сборников научных трудов.

В рамках деятельности Союза Академии по-прежнему принадлежит роль форварда разработки новых инновационных идей, интегратора в системе аграрного образования.

Дальнейшими стратегическими направлениями расширения сетевого партнерства в системе дополнительного профессионального образования являются:

– разработка и утверждение отраслевого Положения об образовательном учреждении дополнительного профессиональ-

ного образования, включив в него возможность создания на базе аграрных вузов и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования сети технопарков (инновационных центров, диалоговых площадок, тренинговых центров, центров коллективного пользования, центров трансфера технологий и др.) с участием отечественных и зарубежных фирм-производителей для информационно-обучающего, сервисного, маркетингового и логистического обеспечения деятельности сельскохозяйственного производства, обеспечения эффективности процесса повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров для инновационного развития агропромышленного комплекса страны;

– внедрение системы рейтинговой оценки деятельности образовательных учреждений по дополнительному профессиональному образованию и консультационной деятельности с ежегодным рассмотрением итогов на совещаниях руководителей системы ДПО АПК.

Таким образом, в системе аграрного образования Академия выступает субъектом интеграции научного, ресурсного и образовательного потенциалов, успешно внедряя собственные научные, кадровые, интеллектуальные, сетевые, временные, учебно-методические, организационно-управленческие ресурсы для организации системного повышения квалификации, разработки программ ДПО с учетом различных целевых групп, организаций, социальных партнеров, научно-методических структур, а также потребностей кадровой обеспеченности отрасли АПК.

Вместе с тем во взаимосвязи с различными образовательными, научными и производственными структурами Академия способна объединить ресурсы в интересах наиболее полной реализации удовлетворения кадровых потребностей в развитии отрасли, интегрируя ресурсные возможности системы аграрного образования.

Как отмечают исследователи проблемы, сетевое партнерство предполагает объединение потенциальных ресурсов (интеллектуальных, кадровых, временных, производственных и др.) для достижения общей цели. В таком качестве оно призвано способствовать дальнейшему развитию уникальности системы дополнительного профессионального образования в целом и в отдельности – каждому участнику сети [2; 3; 4].

При этом важно отметить, что возможности сетевого партнерства самой Академии с образовательными учреждениями ДПО АПК позволят в ближайшей перспективе наиболее полно реализовать организационно-управленческое и научно-методическое сопровождение процесса профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для сферы агропромышленного комплекса, повысить качество и уровень востребованности реализуемых программ подготовки необходимого кадрового потенциала.

Литература

1. Федеральная научно-техническая программа развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2017 года № 996.

2. Глотов О.А., Лищина Г.Н. Сетевое интегративное партнерство в развитии региональной системы профессионального образования // Научные исследования: от теории к практике : материалы IV Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 24 июля 2015 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015.

3. Лищина Г.Н. Региональная система развития профессионального образования на основе интегративности [Текст]: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Лищина Галина Николаевна. – Москва, 2013. – 43 с.

4. Лищина Г.Н. Формирование кадрового потенциала АПК как фактор его инновационного развития // Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: материалы 4-й Международной научно-практической конференции (Минск, 5–6 октября 2017 г.) – Минск, БГАТУ, 2017. – С. 17-20.

5. Ломакин О.Е., Лищина Г.Н. Центры компетенций развития как новые точки роста в кластерной сети учреждений ДПО АПК // Экономика сельского хозяйства России. 2018. № 9. С. 55-59.

6. Тебекин А.В., Ломакин О.Е., Шафиров В.Г. Разработка модели мониторингового центра, обеспечивающего реализацию комплексных научно-технических проектов в рамках «Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы» // Транспортное дело России. 2018. №1. С.3-10.

7. Шафиров В.Г., Демишкевич Г.М., Хлусова И.А., Чепик Д.А., Мухамедова Т.О. и др. Кадровый потенциал АПК России: состояние и тенденции изменения: науч. изд. – М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2018. - 173 с.

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18 мая 2019 г. N 618

Об утверждении положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации

В соответствии с абзацем третьим подпункта «б» пункта 4 Указа Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. N 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» Правительство Российской Федерации постановляет:

Утвердить прилагаемое Положение о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации.

Председатель Правительства Российской Федерации Д. Медведев

Утверждено
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 18 мая 2019 г. N 618

Положение о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации

1. Настоящее Положение определяет порядок прохождения служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации (далее - гражданские служащие) и не регулирует правоотношения, связанные с осуществлением образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, реализуемым полностью или частично в форме стажировки.

2. Служебная стажировка является мероприятием по обмену опытом, направленным на изучение передового опыта в соответствующей области профессиональной служебной деятельности в целях профессионального развития гражданского служащего (далее - служебная стажировка).

3. Гражданский служащий проходит служебную стажировку в структурных подразделениях федерального государственного органа или государственного органа субъекта Российской Федерации (далее - государственный орган), в том числе в котором он замещает должность государственной гражданской службы (далее - принимающий государственный орган).

4. Гражданские служащие могут проходить служебную стажировку индивидуально, а также совместно с другими гражданскими служащими в группах численностью не более 20 человек.

5. Гражданский служащий может быть направлен на служебную стажировку по основаниям для направления гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию, установленным законодательством о государственной гражданской службе Российской Федерации.

6. Решение о направлении гражданского служащего на служебную стажировку принимает руководитель государственного органа, лицо, замещающее государственную должность Российской Федерации или государственную должность субъекта Российской Федерации, либо представитель указанного руководителя или лица, осуществляющих полномочия нанимателя от имени Российской Федерации или субъекта Российской Федерации (далее - представитель нанимателя).

7. Решение о возможности проведения служебной стажировки принимает руководитель принимающего государственного органа или уполномоченное им лицо.

8. Срок прохождения гражданским служащим служебной стажировки определяется представителем нанимателя совместно с принимающим государственным органом с учетом цели проведения служебной стажировки.

Срок прохождения гражданским служащим служебной стажировки не может быть менее 5 дней и более 6 месяцев.

9. Представителем нанимателя, принимающим государственным органом может быть принято решение о сокращении или продлении срока прохождения гражданским служащим служебной стажировки по заявлению гражданского служащего, согласованному с непосредственным руководителем и руководителем служебной стажировки, с указанием причин и обоснований соответствующих изменений.

В случае сокращения или продления срока прохождения гражданским служащим служебной стажировки он должен соответствовать срокам, установленным в пункте 8 настоящего Положения.

Периодичность прохождения гражданским служащим служебной стажировки определяется представителем нанимателя исходя

из потребности в профессиональном развитии соответствующего гражданского служащего.

10. На период прохождения гражданским служащим служебной стажировки за ним сохраняется замещаемая должность государственной гражданской службы и ему выплачивается денежное содержание.

11. Командирование гражданского служащего для прохождения служебной стажировки, за исключением служебной стажировки по месту прохождения гражданским служащим государственной гражданской службы, осуществляется в соответствии с порядком и условиями командирования федеральных государственных гражданских служащих, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 18 июля 2005 г. N 813 «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих», и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

12. Принимающий государственный орган не позднее чем за 15 рабочих дней до начала служебной стажировки определяет руководителя служебной стажировки из числа лиц, замещающих должности государственной гражданской службы не ниже должности, замещаемой гражданским служащим, направляемым на служебную стажировку.

13. Задание на прохождение служебной стажировки формируется непосредственно руководителем гражданского служащего, направляемого на служебную стажировку, при участии руководителя служебной стажировки по форме согласно приложению N 1 и может предусматривать:

ознакомление с передовым опытом в соответствующей области профессиональной служебной деятельности, внедренным принимающим государственным органом;

закрепление на практике знаний и умений, полученных в ходе ознакомления с передовым опытом в соответствующей области профессиональной служебной деятельности, внедренным принимающим государственным органом, посредством выполнения практических заданий руководителя служебной стажировки.

14. Гражданский служащий, направляемый на служебную стажировку, не позднее чем за 10 рабочих дней до ее начала должен ознакомиться с заданием на прохождение служебной стажировки и проставить в нем отметку «Ознакомлен», подтверждающую его готовность принять участие в служебной стажировке в соответствии с указанным заданием.

15. Принимающий государственный орган обеспечивает гражданскому служащему (группе гражданских служащих):

временный проход на территорию соответствующего государственного органа (при необходимости);

надлежащие организационно-технические условия для прохождения служебной стажировки;

прохождение служебной стажировки в соответствии с заданием на прохождение служебной стажировки;

подготовку и направление руководителем служебной стажировки не позднее чем через 20 рабочих дней со дня завершения служебной стажировки в государственный орган, направивший гражданского служащего (группу гражданских служащих) на служебную стажировку, отзыва об ее итогах по форме согласно приложению N 2 с указанием фактически отработанного времени в период прохождения служебной стажировки.

16. Гражданский служащий в период прохождения служебной стажировки обязан соблюдать служебный распорядок принимающего государственного органа.

Отсутствие гражданского служащего в период прохождения служебной стажировки на месте прохождения служебной стажировки без уважительных причин более 4 часов подряд, а также иные нарушения служебной дисциплины влекут применение дисциплинарных взысканий, предусмотренных Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

17. Время отсутствия гражданского служащего в период прохождения служебной стажировки на рабочем месте, определенном заданием на прохождение служебной стажировки, не засчитывается в срок прохождения гражданским служащим служебной стажировки.

18. Государственные органы по своей инициативе могут организовывать для гражданских служащих иных государственных органов служебные стажировки, направленные на изучение передового опыта в области профессиональной служебной деятельности, относящейся к компетенции соответствующих государственных органов.

19. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, государственными органами по управлению государственной службой субъектов Российской Федерации в централизованном порядке может быть организована служебная стажировка гражданских служащих по приоритетным направлениям профессионального развития гражданских служащих.

20. Гражданский служащий по его желанию может быть ознакомлен с содержанием отзыва руководителя служебной стажировки об ее итогах.

21. Гражданский служащий не позднее чем через 30 рабочих дней после завершения служебной стажировки представляет в кадровую службу государственного органа, в котором он замещает должность государственной гражданской службы, отчет о служебной стажировке с отметкой непосредственного руководителя о результатах профессионального развития гражданского служащего по форме согласно приложению N 3.

22. Нормативным правовым актом принимающего государственного органа могут быть установлены условия стимулирования руководителя служебной стажировки.

Материальное стимулирование руководителя служебной стажировки осуществляется путем его премирования в пределах фонда оплаты труда гражданских служащих указанного государственного органа.

23. Гражданский служащий, прошедший служебную стажировку, по рекомендации представителя нанимателя или непосредственного руководителя может привлекаться к участию в мероприятиях по профессиональному развитию в целях передачи полученных знаний и умений, организуемых кадровой службой для гражданских служащих государственного органа, в котором указанный гражданский служащий замещает должность государственной гражданской службы.

Приложение N 1
к Положению о прохождении
служебной стажировки
государственными гражданскими
служащими Российской Федерации

ЗАДАНИЕ
на прохождение служебной стажировки государственного гражданского служащего Российской Федерации

1. Фамилия, имя, отчество государственного гражданского служащего Российской Федерации, направляемого на служебную стажировку: _____

2. Должность государственной гражданской службы Российской Федерации, замещаемая гражданским служащим, направляемым на служебную стажировку: _____

3. Наименование государственного органа, направляющего гражданского служащего на служебную стажировку:_____
_____

4. Наименование государственного органа, принимающего гражданского служащего на служебную стажировку: _____
_____

5. Фамилия, имя, отчество и замещаемая должность руководителя служебной стажировки: _____
_____

6. Место и период прохождения служебной стажировки: _____
(город, название субъекта Российской Федерации - указать нужное)
в период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

7. Цель служебной стажировки гражданского служащего:_____

8. В ходе служебной стажировки гражданский служащий должен (указать нужное):

а) ознакомиться с опытом организации деятельности в области _____ и опытом управления в области_____, внедренными принимающим государственным органом;

б) закрепить на практике знания и умения, полученные в ходе ознакомления с опытом организации деятельности в области _____ и опытом управления в области _____, внедренными принимающим государственным органом, посредством выполнения практических заданий руководителя служебной стажировки:_____
_____
_____
(указать конкретные задания для выполнения)

Руководитель служебной стажировки _____ (_____)
(подпись) (расшифровка подписи)

С программой служебной стажировки ознакомлен:

_____ (_____)
(подпись гражданского служащего, направляемого на служебную стажировку) (расшифровка подписи)

9. Дополнительная информация:

а) период прохождения служебной стажировки продлен на _____ дней до _____ 20__ г.

Причина продления периода прохождения служебной стажировки _____
_____.

Руководитель государственного органа _____ (_____)

(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель служебной стажировки _____ (_____)

(подпись) (расшифровка подписи)

С продлением срока служебной стажировки ознакомлен:

_____ (_____);

(подпись гражданского служащего, проходящего служебную стажировку) (расшифровка подписи)

б) период прохождения служебной стажировки сокращен на _____ дней до _____ 20__ г.

Причина сокращения периода прохождения служебной стажировки_____

_____.

Руководитель государственного органа _____ (_____)

(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель служебной стажировки _____ (_____)

(подпись) (расшифровка подписи)

С продлением срока служебной стажировки ознакомлен:

_____ (_____);

(подпись гражданского служащего, проходящего служебную стажировку) (расшифровка подписи)

Приложение N 2
к Положению о прохождении
служебной стажировки
государственными гражданскими
служащими Российской Федерации

ОТЗЫВ
об итогах служебной стажировки государственного гражданского служащего Российской Федерации

1. Фамилия, имя, отчество государственного гражданского служащего Российской Федерации, направляемого на служебную стажировку: _____

2. Должность государственной гражданской службы Российской Федерации, замещаемая гражданским служащим, направляемым на служебную стажировку: _____

3. Наименование государственного органа, направляющего гражданского служащего на служебную стажировку:_____

_____

4. Наименование государственного органа, принимающего гражданского служащего на служебную стажировку: _____

_____

5. Фамилия, имя, отчество и замещаемая должность руководителя служебной стажировки: _____

6. Место и период прохождения служебной стажировки: _____

(город, название субъекта Российской Федерации - указать нужное)

в период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г. Количество пропущенных гражданским служащим дней прохождения служебной стажировки: _____.

7. Цель служебной стажировки гражданского служащего:_____

8. Информация о результатах служебной стажировки (указать нужное):

а) гражданский служащий ознакомился с опытом организации деятельности в области _____ и опытом управления в области _____,внедренными принимающим государственным органом;

б) гражданский служащий закрепил на практике знания и умения, полученные в ходе ознакомления с опытом организации деятельности в области _____ и опытом управления в области _____, внедренными принимающим государственным органом, посредством выполнения следующих практических заданий, данных

руководителем служебной стажировки: _____.

(указать выполненные гражданским служащим задания)

в) по мнению руководителя служебной стажировки:

1.1) в ходе служебной стажировки гражданский служащий проявлял активность, инициативность, заинтересованность:

- ☐ да, гражданский служащий заинтересован в получении новых знаний и умений по итогам
- ☐ прохождения служебной стажировки;
- ☐ скорее да, чем нет
- ☐ скорее нет, чем да
- ☐ нет

1.2) в ходе служебной стажировки гражданский служащий проявлял активность, инициативность, заинтересованность:

- ☐ своевременно и качественно
- ☐ своевременно, но недостаточно качественно
- ☐ несвоевременно, но качественно
- ☐ несвоевременно и недостаточно качественно

1.3) цель служебной стажировки гражданского служащего:

- ☐ достигнута в пределах 81-100 процентов
- ☐ достигнута в пределах 51-80 процентов
- ☐ достигнута в пределах 31-50 процентов
- ☐ достигнута в пределах 1-30 процентов
- ☐ не достигнута

1.4) гражданскому служащему следует получить дополнительные знания и навыки в области (указать при необходимости): _____

9. Дополнительная информация о гражданском служащем, прошедшем служебную стажировку (представляется при необходимости):_____

Руководитель служебной стажировки _____ (_____)

(подпись)

«____» _____ 20____ год.

Приложение N 3
к Положению о прохождении
служебной стажировки
государственными гражданскими
служащими Российской Федерации

ОТЧЕТ
государственного гражданского служащего
Российской Федерации о служебной стажировке

1. Фамилия, имя, отчество государственного гражданского служащего Российской Федерации, направляемого на служебную стажировку: _____

2. Должность государственной гражданской службы Российской Федерации, замещаемая гражданским служащим, направляемым на служебную стажировку: _____

3. Наименование государственного органа, направляющего гражданского служащего на служебную стажировку:_____
_____

4. Наименование государственного органа, принимающего гражданского служащего на служебную стажировку: _____
_____

5. Фамилия, имя, отчество и замещаемая должность руководителя служебной стажировки: _____
_____

6. Место и период прохождения служебной стажировки: _____
(город, название субъекта Российской Федерации - указать нужное)

в период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

7. Цель служебной стажировки гражданского служащего:_____

8. Информация о результатах служебной стажировки (указать нужное):

а) ознакомлен с опытом организации деятельности в области _____ и опытом управления в области _____, внедренными принимающим государственным органом;

б) закрепил на практике знания и умения, полученные в ходе ознакомления с опытом организации деятельности в области _____ и опытом управления в области _____ _____, внедренными принимающим государственным органом, посредством выполнения следующих практических заданий руководителя служебной стажировки: _____
(указать выполненные гражданским служащим задания)

в) цель служебной стажировки считаю:

☐ достигнутой и планирую применить полученные в ходе служебной стажировки знания и умения в своей профессиональной служебной деятельности (указать, как планируется применить полученные знания и умения) _____

☐ недостигнутой или достигнутой не в полной мере по причине _____
_____

9. Отметка непосредственного руководителя о результатах профессионального развития гражданского служащего
_____
_____
_____
_____
_____

Должность непосредственного руководителя гражданского служащего

_____	_____	_____
(подпись)	(расшифровка подписи)	(дата)

Должность гражданского служащего, прошедшего служебную стажировку

_____	_____	_____
(подпись)	(расшифровка подписи)	(дата)

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18 мая 2019 г. № 619

О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации

В соответствии с частью 11 статьи 62 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Указом Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. N 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации.

2. Установить, что:

а) федеральной государственной информационной системой в области государственной службы, в рамках которой осуществляется самостоятельное изучение государственными гражданскими служащими Российской Федерации образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной служебной деятельности, в соответствии с подпунктом «г» пункта 4 Положения о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. N 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации», является федеральная государственная информационная система «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

б) до введения в эксплуатацию модулей подсистемы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» и государственных информационных систем в области гражданской службы субъектов Российской Федерации, обеспечивающих выполнение функций, предусмотренных Положением, утвержденным настоящим постановлением, порядок формирования и передачи государственным гражданским служащим государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование (дубликатов) на бумажном носителе, а также их представления государственными гражданскими служащими в организации, осуществляющие образовательную деятельность и включенные в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих, устанавливается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации или государственным органом по управлению государственной службой субъекта Российской Федерации.

3. Рекомендовать высшим исполнительным органам государственной власти субъектов Российской Федерации устанавливать порядок формирования и утверждения показателей дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации на основании образовательных сертификатов, а также организации и финансирования обучения государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации на основании образовательных сертификатов на очередной год с учетом Положения, утвержденного настоящим постановлением.

Председатель Правительства Российской Федерации Д. Медведев

Утверждено
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 18 мая 2019 г № 619

Положение
о государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации

1. Настоящее Положение определяет порядок предоставления государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации (далее соответственно - образовательный сертификат, гражданский служащий), форму образовательного сертификата, правила подачи заявления о выдаче образовательного сертификата и правила выдачи образовательного сертификата (его дубликата).

2. Образовательный сертификат является именным документом, подтверждающим право гражданского служащего на получение дополнительного профессионального образования (прохождение профессиональной переподготовки или повышения квалификации) по дополнительной профессиональной программе, реализуемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность и включенной в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих Российской Федерации на основании образовательных сертификатов (далее соответственно - образовательная организация, реестр образовательных организаций).

Реализация права гражданского служащего на обучение на основании образовательного сертификата осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанное обучение в федеральном бюджете, бюджете соответствующего субъекта Российской Федерации.

3. Гражданский служащий может быть направлен на обучение на основании образовательного сертификата по рекомендации непосредственного руководителя или в инициативном порядке.

4. Гражданский служащий, желающий получить дополнительное профессиональное образование на основании образовательного сертификата в инициативном порядке, для принятия соответствующего решения представителем нанимателя направляет в кадровое подразделение государственного органа, в котором он проходит государственную гражданскую службу, согласованное с непосредственным руководителем заявление в свободной форме с указанием названия планируемой к освоению дополнительной профессиональной программы - программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки, ее объема, срока проведения обучения и обоснованием выбора указанной дополнительной профессиональной программы. Гражданский служащий, рекомендуемый непосредственным руководителем для получения дополнительного профессионального образования на основании образовательного сертификата, направляется на указанное обучение в приоритетном порядке без представления заявления.

5. Выбор дополнительной профессиональной программы, подлежащей освоению на основании образовательного сертификата,

осуществляется гражданским служащим из перечня дополнительных профессиональных программ, предлагаемых к реализации образовательными организациями, включенными в реестр образовательных организаций, по согласованию с представителем нанимателя или непосредственным руководителем с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

6. Содержание дополнительных профессиональных программ, реализуемых образовательными организациями, включенными в реестр образовательных организаций, должно учитывать квалификационные требования к профессиональным знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами субъектов Российской Федерации.

7. Реестр образовательных организаций формируется в подсистеме профессионального развития гражданских служащих федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - информационная система) и государственных информационных системах в области гражданской службы субъектов Российской Федерации.

Ведение реестра образовательных организаций осуществляется путем включения образовательных организаций в реестр образовательных организаций и исключения из него, обновления при необходимости информации об образовательных организациях, включенных в реестр образовательных организаций, и (или) дополнительных профессиональных программах, предлагаемых ими к реализации на основании образовательных сертификатов, обеспечения взаимодействия с образовательными организациями посредством сервисов информационной системы и государственных информационных систем в области гражданской службы субъектов Российской Федерации. Ведение реестра образовательных организаций в части, касающейся образовательных организаций, которые могут участвовать в обучении федеральных гражданских служащих, осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Ведение реестра образовательных организаций в части, касающейся образовательных организаций, которые могут участвовать в обучении гражданских служащих субъектов Российской Федерации, осуществляется государственным органом по управлению государственной гражданской службой субъекта Российской Федерации.

8. Включение образовательной организации, реализующей дополнительные профессиональные программы для гражданских служащих в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения, в реестр образовательных организаций осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации или государственным органом по управлению государственной гражданской службой субъекта Российской Федерации (далее - уполномоченный орган) на основании заявки образовательной организации.

9. Образовательная организация, претендующая на включение в реестр образовательных организаций, а также включенная в реестр образовательных организаций, должна соответствовать следующим требованиям:

а) образовательная организация должна иметь лицензию на осуществление образовательной деятельности по дополнительному профессиональному образованию;

б) образовательная организация не должна находиться в процессе ликвидации, банкротства;

в) образовательная организация не должна быть привлечена в течение 2 лет до дня подачи заявки на включение в реестр образовательных организаций и в течение всего срока нахождения в реестре образовательных организаций к административной ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях;

г) образовательная организация не должна являться иностранным юридическим лицом, а также российским юридическим лицом, в уставном (складочном) капитале которого доля участия иностранных юридических лиц, местом регистрации которых является государство (территория), включенное в утвержденный Министерством финансов Российской Федерации перечень государств и территорий, предоставляющих льготный налоговый режим налогообложения и (или) не предусматривающих раскрытия и предоставления информации при проведении финансовых операций (офшорные зоны), в совокупности превышает 50 процентов;

д) образовательная организация не должна получать на день подачи заявки на включение в реестр образовательных организаций и в течение всего срока нахождения в реестре образовательных организаций средства из бюджета бюджетной системы Российской Федерации, из которого планируется предоставление гранта в форме субсидии в целях возмещения затрат, связанных с обучением гражданских служащих на основании образовательных сертификатов (далее - грант в форме субсидии), в соответствии с иными правовыми актами на указанные цели;

е) у образовательной организации на день подачи заявки на включение в реестр образовательных организаций и в течение всего срока нахождения в реестре образовательных организаций должны отсутствовать просроченная задолженность по возврату в бюджет бюджетной системы Российской Федерации, из которого планируется предоставление гранта, субсидий и бюджетных инвестиций, предоставленных в том числе в соответствии с иными правовыми актами, иная просроченная задолженность перед бюджетом бюджетной системы Российской Федерации, из которого планируется предоставление гранта в форме субсидии;

ж) у образовательной организации на день подачи заявки на включение в реестр образовательных организаций и в течение всего срока нахождения в реестре образовательных организаций должна отсутствовать неисполненная обязанность по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов и процентов, подлежащих уплате в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах;

з) образовательная организация должна иметь согласие федерального органа государственной власти или органа государственной власти субъекта Российской Федерации (муниципального органа), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении государственного (муниципального) учреждения (в случае представления заявки государственным (муниципальным) учреждением) (далее - учредитель) на включение в реестр образовательных организаций.

10. Образовательная организация для подтверждения соответствия требованиям, указанным в пункте 9 настоящего Положения, представляет в уполномоченный орган:

а) копию лицензии на осуществление образовательной деятельности по дополнительному профессиональному образованию;

б) декларацию о соответствии требованиям, указанным в подпунктах «б» - «ж» пункта 9 настоящего Положения, подписанную электронной подписью руководителя образовательной организации или уполномоченного им лица;

в) документ, подтверждающий согласие учредителя на включение образовательной организации в реестр образовательных организаций, подписанный электронной подписью лица, имеющего право действовать от имени учредителя.

11. Исключение образовательной организации из реестра образовательных организаций осуществляется уполномоченным органом в связи с:

а) заявлением соответствующей образовательной организации;

б) неоднократным отказом (более 2 раз) образовательной организации от оказания услуг по организации обучения гражданских служащих по дополнительным профессиональным программам, подлежащим реализации на основании образовательных сертификатов, по причинам, не связанным с возникновением обстоятельств непреодолимой силы (то есть чрезвычайных и непредотвратимых);

в) низкими результатами обучения гражданских служащих на основании образовательных сертификатов в течение 2 лет подряд, выявленными уполномоченным органом в ходе осуществления контроля за реализацией мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих в определенном им порядке;

г) ликвидацией образовательной организации или прекращением ее деятельности в результате реорганизации;

д) приостановлением или аннулированием лицензии на осуществление образовательной деятельности по дополнительному профессиональному образованию;

е) выявлением факта представления недостоверных сведений в документах, указанных в пункте 10 настоящего Положения;

ж) представлением образовательной организацией в уполномоченный орган декларации о несоответствии требованиям, указанным в подпунктах «в» - «ж» пункта 9 настоящего Положения.

12. Повторное включение образовательной организации, реализующей дополнительные профессиональные программы для гражданских служащих, в реестр образовательных организаций осуществляется уполномоченным органом на основании заявки образовательной организации в случае ее соответствия критериям, указанным в пункте 9 настоящего Положения: не ранее чем через 1 год после исключения из реестра образовательных организаций - для образовательной организации, исключенной из реестра образовательных организаций по основаниям, указанным в подпунктах «б», «в», «д» и «е» пункта 11 настоящего Положения;

не ранее чем через 2 года после исключения из реестра образовательных организаций - для образовательной организации, исключенной из реестра образовательных организаций в связи с несоответствием требованиям, предусмотренным подпунктами «в» - «ж» пункта 9 настоящего Положения; после завершения реорганизации - для образовательной организации, исключенной из реестра образовательных организаций в связи с прекращением ее деятельности в результате реорганизации. Взаимодействие уполномоченного органа с образовательными организациями в ходе формирования и ведения реестра образовательных организаций осуществляется в порядке, определенном соответствующим уполномоченным органом.

13. Образовательная организация в течение 10 рабочих дней после включения в реестр образовательных организаций представляет в уполномоченный орган информацию о реализуемых дополнительных профессиональных программах по форме, утверждаемой уполномоченным органом.

14. Информация об образовательных организациях, включенных в реестр образовательных организаций, и реализуемых ими дополнительных профессиональных программах формируется уполномоченным органом по форме согласно приложению N 1 и размещается в свободном доступе в информационной системе и государственных информационных системах в области гражданской службы субъектов Российской Федерации.

15. Дополнительное профессиональное образование гражданских служащих на основании образовательных сертификатов осуществляется на основе соответствующих показателей.

Показатели дополнительного профессионального образования гражданских служащих на основании образовательных сертификатов, в том числе определяющие количество гражданских служащих, направляемых на обучение на основании образовательных сертификатов, формируются и утверждаются уполномоченным органом на основании заявок соответствующих государственных органов и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанное обучение в федеральном бюджете или бюджете соответствующего субъекта Российской Федерации.

16. Решение о направлении гражданского служащего для получения дополнительного профессионального образования на основании образовательного сертификата принимает представитель нанимателя в пределах показателей дополнительного профессионального образования гражданских служащих на основании образовательных сертификатов.

17. В соответствии с указанными в пункте 15 настоящего Положения показателями государственные органы формируют и направляют в уполномоченный орган информацию о гражданских служащих, которым должны быть выданы образовательные сертификаты, по форме согласно приложению N 2.

18. Уполномоченному органу, образовательным организациям, гражданскому служащему, направляемому на обучение на основании образовательного сертификата, и уполномоченным сотрудникам кадровой службы государственного органа, в котором указанный гражданский служащий замещает должность государственной гражданской службы, обеспечивается доступ к соответствующим сервисам информационной системы и государственных информационных систем в области гражданской службы субъектов Российской Федерации.

19. Образовательный сертификат формируется уполномоченным органом по форме согласно приложению N 3 в форме электронного документа в информационной системе и государственных информационных системах в области гражданской службы субъектов Российской Федерации и подписывается руководителем уполномоченного органа или уполномоченным им лицом.

Подписание образовательного сертификата осуществляется с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи.

20. Уполномоченный орган посредством сервисов информационной системы и государственных информационных систем в области гражданской службы субъектов Российской Федерации доводит образовательные сертификаты до гражданских служащих, направляемых на обучение на основании образовательных сертификатов, или уполномоченных сотрудников кадровой службы соответствующего государственного органа не позднее 15 календарных дней со дня представления государственными органами информации о гражданских служащих, которым должны быть выданы образовательные сертификаты.

21. В течение 5 рабочих дней со дня доведения до гражданских служащих образовательных сертификатов уполномоченный орган информирует об этом образовательные организации, реализующие дополнительные профессиональные программы, освоение которых предусмотрено соответствующими образовательными сертификатами.

22. Обучение гражданских служащих, получивших образовательные сертификаты, осуществляется в течение года, в котором получен соответствующий образовательный сертификат.

23. При необходимости в случае технических сбоев в работе информационной системы и государственных информационных систем в области гражданской службы субъектов Российской Федерации, приведших к утрате образовательного сертификата, по обращению в письменной форме государственного органа, в котором проходит государственную гражданскую службу гражданский служащий, образовательный сертификат которого утрачен, уполномоченный орган передает указанному гражданскому служащему или уполномоченному сотруднику соответствующего государственного органа дубликат образовательного сертификата.

24. В случае невозможности направления гражданского служащего на обучение по дополнительной профессиональной программе, предусмотренной образовательным сертификатом, государственный орган, планирующий направить указанного гражданского служащего на обучение, информирует об этом с указанием причин невозможности направления гражданского служащего уполномоченный орган, который аннулирует соответствующий образовательный сертификат.

25. Уполномоченный орган осуществляет учет выданных образовательных сертификатов (их дубликатов) и контроль за их использованием.

26. Финансовое обеспечение обучения гражданских служащих на основании образовательных сертификатов осуществляется путем предоставления образовательным организациям, включенным в реестр образовательных организаций и осуществившим обучение гражданских служащих на основании образовательных сертификатов, грантов в форме субсидий из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации.

27. Образовательная организация, включенная в реестр образовательных организаций и осуществившая обучение гражданских служащих на основании образовательных сертификатов, имеет право на возмещение затрат, связанных с указанным обучением, в соответствии с правилами предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, устанавливаемыми соответственно Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.

28. Показатели дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих на основании образовательных сертификатов на очередной год (далее - показатели обучения на основании сертификатов) формируются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации по форме согласно приложению N 4 в соответствии с распределением бюджетных ассигнований федерального бюджета на соответствующий год и плановый период, предусмотренных на профессиональное развитие федеральных государственных гражданских служащих, утверждаемым Правительством Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. N 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации», и с учетом заявок федеральных государственных органов, представляемых по форме, утверждаемой Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Показатели обучения на основании сертификатов утверждаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации не позднее 15 календарных дней после утверждения для Министерства как главного распорядителя бюджетных средств лимитов бюджетных обязательств на финансовое обеспечение обучения гражданских служащих на основании образовательных сертификатов и не позднее 5 календарных дней со дня утверждения доводятся до федеральных государственных органов.

Для эффективного использования средств федерального бюджета Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации не позднее 30 октября года проведения обучения на основании образовательных сертификатов в соответствии с обращением федерального государственного органа о невозможности направления федерального гражданского служащего на обучение по дополнительной профессиональной программе, предусмотренной образовательным сертификатом, может внести изменения в показатели обучения на основании сертификатов в части перераспределения не освоенного указанным федеральным государственным органом объема бюджетных ассигнований между иными федеральными государственными органами, заявившими о дополнительной потребности в финансовом обеспечении обучения федеральных гражданских служащих на основании образовательных сертификатов.

29. Федеральные государственные органы после доведения до них показателей обучения на основании сертификатов по мере определения кандидатур федеральных гражданских служащих, планируемых к направлению на обучение на основании образовательных сертификатов, но не позднее 15 ноября года проведения обучения на основании образовательных сертификатов, направляют в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации информацию о федеральных гражданских служащих, которым должны быть выданы образовательные сертификаты. На основании указанной информации федеральных государственных органов Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации формирует перечень федеральных гражданских служащих, направляемых на обучение на основании образовательных сертификатов в текущем году.

30. Федеральный гражданский служащий, получивший образовательный сертификат, в соответствии с пунктом 18 настоящего Положения не позднее чем за 15 календарных дней до начала обучения по дополнительной профессиональной программе, указанной в образовательном сертификате, представляет образовательный сертификат посредством сервисов информационной системы в образовательную организацию, реализующую соответствующую дополнительную профессиональную программу и включенную в реестр образовательных организаций, для зачисления на обучение.

31. Образовательная организация на основании представленных образовательных сертификатов осуществляет зачисление федеральных гражданских служащих на обучение и информирует Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации о начале обучения федеральных гражданских служащих.

32. Образовательная организация в месячный срок после завершения обучения федеральных гражданских служащих на основании образовательных сертификатов направляет посредством сервисов информационной системы в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации заполненные уполномоченным представителем образовательной организации образовательные сертификаты федеральных гражданских служащих, успешно освоивших соответствующую дополнительную профессиональную программу, а также федеральных гражданских служащих, не прошедших итоговую аттестацию или получивших на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, освоивших часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленных из образовательной организации.

Приложение № 1
к Положению о государственном
образовательном сертификате на дополнительное
профессиональное образование государственного
гражданского служащего Российской Федерации

Информация об организациях, осуществляющих образовательную деятельность и включенных в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих Российской Федерации, и реализуемых ими дополнительных профессиональных программах

Наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность и включенной в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих Российской Федерации	Название программы повышения квалификации/профессиональной переподготовки для государственных гражданских служащих Российской Федерации, предлагаемой к реализации на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование	Основные разделы программы повышения квалификации/профессиональной переподготовки для государственных гражданских служащих Российской Федерации, предлагаемой к реализации на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование	Место проведения обучения/срок проведения обучения	Объем планируемой к освоению программы повышения квалификации/профессиональной переподготовки (часов)	С отрывом от государственной гражданской службы/без отрыва от государственной гражданской службы	Информация об экспертах, которых планируется привлечь к реализации дополнительной профессиональной программы	Информация о возможности обучения посредством дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	Перечень знаний и умений, на получение или обновление которых направлено обучение	Целевая аудитория <1>	Дополнительная информация <2>

<1> Категория и группа должностей государственных гражданских служащих, на которых ориентирована соответствующая дополнительная профессиональная программа.
<2> Ссылка (при наличии) на страницу официального сайта организации, осуществляющей образовательную деятельность, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержащую информацию о дополнительной профессиональной программе и/или другую дополнительную информацию.

Приложение N 2
к Положению о государственном
образовательном сертификате
на дополнительное профессиональное
образование государственного гражданского
служащего Российской Федерации

Информация о государственных гражданских служащих Российской Федерации, которым должны быть выданы государственные образовательные сертификаты на дополнительное профессиональное образование и реализуемых ими дополнительных профессиональных программах

Фамилия, имя, отчество государственного гражданского служащего Российской Федерации, направляемого на обучение на основании государственного образовательного сертификата	Должность государственной гражданской службы, замещаемая государственным гражданским служащим, направляемым на обучение на основании государственного образовательного сертификата	Название планируемой к освоению программы повышения квалификации/профессиональной переподготовки	Объем планируемой к освоению программы повышения квалификации/профессиональной переподготовки (часов)	Срок обучения

Приложение № 3
к Положению о государственном
образовательном сертификате
на дополнительное профессиональное
образование государственного гражданского
служащего Российской Федерации

_____

(Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, государственный орган по управлению государственной службой субъекта Российской Федерации, осуществляющий выдачу государственного образовательного сертификата)

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СЕРТИФИКАТ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дата выдачи «__» _____ 20__ г.
Срок действия с «__» _____ по «__» _____ 20__ г.

Настоящий сертификат выдан _____,

(ФИО государственного гражданского служащего Российской Федерации)

замещающему(ей) должность государственной гражданской службы Российской Федерации_____

_____

(наименование должности государственной гражданской службы Российской Федерации)

в _____

(наименование государственного органа)

и является основанием для прохождения обучения по программе _____

_____

(профессиональной переподготовки, повышения квалификации)

«_____»

(название дополнительной профессиональной программы, подлежащей освоению)

объемом _____ часов.

_____ (_____)

(подпись руководителя государственного органа (уполномоченного лица), осуществляющего выдачу государственного образовательного сертификата) (расшифровка подписи)

М.П.

Регистрационный номер государственного образовательного сертификата _____

*Заполняется представителем организации, осуществляющей образовательную деятельность

_____

(официальное название организации, осуществляющей образовательную деятельность, в которой государственный гражданский служащий Российской Федерации проходил обучение по дополнительной профессиональной программе на основании настоящего сертификата)

Дата выдачи _____ Регистрационный номер _____

(документа о квалификации, справки об обучении)

_____ (_____)

(подпись уполномоченного лица) (расшифровка подписи)

М.П.

Приложение N 4
к Положению о государственном
образовательном сертификате
на дополнительное профессиональное
образование государственного гражданского
служащего Российской Федерации

Показатели
дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих
на основании государственных образовательных сертификатов
на дополнительное профессиональное образование на ____ год

Наименование федерального государственного органа	Планируемое количество федеральных государственных гражданских служащих, направляемых на обучение на основании государственного образовательного сертификата (человек)	Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете (тыс. рублей)
ИТОГО		

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18 мая 2019 г. № 620

Об утверждении Правил предоставления из федерального бюджета грантов в форме субсидий организациям, осуществляющим образовательную деятельность, в целях возмещения затрат, связанных с обучением федеральных государственных гражданских служащих на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила предоставления из федерального бюджета грантов в форме субсидий организациям, осуществляющим образовательную деятельность, в целях возмещения затрат, связанных с обучением федеральных государственных гражданских служащих на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование.

2. Рекомендовать высшим исполнительным органам государственной власти субъектов Российской Федерации при определении правил предоставления из бюджетов субъектов Российской Федерации грантов в форме субсидий организациям, осуществляющим образовательную деятельность, в целях возмещения затрат, связанных с обучением государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование, руководствоваться Правилами, утвержденными настоящим постановлением.

Председатель Правительства Российской Федерации Д. Медведев

Утверждено
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 18 мая 2019 г № 620

Правила
предоставления из федерального бюджета грантов в форме субсидий организациям, осуществляющим образовательную деятельность, в целях возмещения затрат, связанных с обучением федеральных государственных гражданских служащих на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование

1. Настоящие Правила устанавливают порядок предоставления из федерального бюджета грантов в форме субсидий организациям, осуществляющим образовательную деятельность (далее - образовательные организации), в целях возмещения затрат, связанных с обучением федеральных государственных гражданских служащих на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование (далее соответственно - грант, образовательный сертификат).

2. Предоставление грантов осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном законе о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период, и лимитов бюджетных обязательств, доведенных до Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации как получателя средств федерального бюджета (далее - уполномоченный орган) на цели, указанные в пункте 1 настоящих Правил.

3. Размер гранта рассчитывается в соответствии с нормативами затрат на оказание государственных услуг по реализации дополнительных профессиональных программ, утвержденных с соблюдением общих требований, определенных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, количеством федеральных государственных гражданских служащих, прошедших обучение на основании образовательного сертификата в соответствующей образовательной организации, и объемом освоенной ими дополнительной профессиональной программы.

4. Гранты предоставляются образовательным организациям, включенным в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих, сформированный уполномоченным органом (далее - реестр образовательных организаций) в соответствии с Положением о государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского

служащего Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2019 г. N 619 «О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации» (далее - Положение об образовательном сертификате), и осуществившим обучение федеральных государственных гражданских служащих на основании образовательных сертификатов.

5. Предоставление грантов осуществляется в соответствии с настоящими Правилами и соглашением о предоставлении гранта, заключенным между образовательной организацией и уполномоченным органом (далее - соглашение).

6. Соглашение должно соответствовать типовой форме, установленной Министерством финансов Российской Федерации, и включать следующие положения:

а) цели и условия предоставления гранта;
б) сроки и порядок перечисления гранта;
в) размер гранта;
г) согласие образовательной организации на осуществление уполномоченными органами государственного финансового контроля обязательных проверок соблюдения порядка, целей и условий предоставления гранта, установленных настоящими Правилами и соглашением;
д) порядок возврата средств, использованных образовательной организацией, в случае установления по итогам проверок, проведенных уполномоченными органами государственного финансового контроля, факта нарушения порядка, целей и условий предоставления гранта, установленных настоящими Правилами и соглашением;
е) ответственность сторон за нарушение порядка, целей и условий предоставления гранта, предусмотренных настоящими Правилами и соглашением, в том числе штрафные санкции.

7. Соглашение заключается по факту оказания образовательными организациями услуг по реализации дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих, но не позднее 10 декабря года осуществления обучения на основании образовательных сертификатов.

8. Основанием для заключения соглашения является представление образовательной организацией в уполномоченный орган:

образовательных сертификатов федеральных государственных гражданских служащих, успешно освоивших соответствующую дополнительную профессиональную программу, заполненных уполномоченным представителем образовательной организации;
образовательных сертификатов федеральных государственных гражданских служащих, не прошедших итоговую аттестацию или получивших на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, освоивших часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленных из образовательной организации, заполненных уполномоченным представителем образовательной организации;
копий удостоверений о повышении квалификации или дипломов о профессиональной переподготовке, полученных федеральными государственными гражданскими служащими, успешно освоившими соответствующую дополнительную профессиональную программу.

9. Основанием для отказа в заключении соглашения являются:

а) отсутствие образовательной организации в реестре образовательных организаций;
б) выявление факта предоставления недостоверных сведений в документах, указанных в пункте 9 Положения об образовательном сертификате;
в) непредставление (представление не в полном объеме) образовательной организацией заполненных уполномоченным представителем образовательной организации образовательных сертификатов и копий документов о квалификации, указанных в пункте 8 настоящих Правил;
г) выявление факта предоставления недостоверных сведений в документах, указанных в пункте 8 настоящих Правил.

10. В случае если несколько гражданских служащих прошли обучение в одной образовательной организации, с такой организацией может быть заключено одно соглашение.

11. Информация о размерах и сроках перечисления грантов учитывается уполномоченным органом при формировании прогноза кассовых выплат из федерального бюджета, необходимого для составления в установленном порядке кассового плана исполнения федерального бюджета.

12. Грант перечисляется образовательной организации:

являющейся государственным (муниципальным) бюджетным учреждением, - на счет территориального органа Федерального казначейства (финансового органа субъекта Российской Федерации (муниципального образования) по месту открытия лицевого счета указанному учреждению;
не являющейся государственным (муниципальным) бюджетным учреждением, - на расчетный счет, открытый образователь-

ной организации в учреждениях Центрального банка Российской Федерации или кредитных организациях.

13. Грант предоставляется на финансовое обеспечение (возмещение):

а) затрат на оплату труда и начислений на выплаты по оплате труда профессорско-преподавательского состава и других работников образовательной организации, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, включая страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

б) затрат на приобретение материальных запасов и движимого имущества (основных средств и нематериальных активов), не отнесенного к особо ценному движимому имуществу и используемого в процессе оказания государственной услуги, с учетом срока его полезного использования, а также затрат на аренду указанного имущества;

в) затрат на формирование в установленном порядке резерва на полное восстановление состава объектов особо ценного движимого имущества, используемого в процессе оказания государственной услуги;

г) затрат на приобретение учебной литературы, периодических изданий, издательских и полиграфических услуг, электронных изданий, непосредственно связанных с оказанием соответствующей государственной услуги;

д) затрат на повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, в том числе связанных с наймом жилого помещения, и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) профессорско-преподавательского состава на время повышения квалификации, за исключением затрат на приобретение транспортных услуг;

е) затрат на проведение периодических медицинских осмотров;

ж) затрат на коммунальные услуги, в том числе затрат на холодное и горячее водоснабжение и водоотведение, теплоснабжение, электроснабжение, газоснабжение и котельно-печное топливо;

з) затрат на содержание объектов недвижимого имущества (в том числе затрат на арендные платежи);

и) затрат на содержание объектов особо ценного движимого имущества;

к) суммы резерва на полное восстановление состава объектов особо ценного движимого имущества, необходимого для общехозяйственных нужд, формируемого в установленном порядке в размере начисленной годовой суммы амортизации по указанному имуществу;

л) затрат на приобретение услуг связи, в том числе затрат на местную, междугороднюю и международную телефонную связь, услуги информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

м) затрат на приобретение транспортных услуг, в том числе на проезд профессорско-преподавательского состава до места прохождения повышения квалификации и обратно, на проезд до места прохождения практики и обратно для обучающихся, проходящих практику, и сопровождающих их работников образовательной организации;

н) затрат на оплату труда и начислений на выплаты по оплате труда работников образовательной организации, которые не принимают непосредственного участия в оказании государственной услуги (административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции), включая страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. В случае установления фактов нарушения условий предоставления грантов соответствующие средства подлежат возврату в доход федерального бюджета:

на основании требования уполномоченного органа - в течение 15 календарных дней со дня получения требования;

Тна основании представления и (или) предписания соответствующего органа государственного финансового контроля - в сроки, установленные в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.

15. Контроль за соблюдением целей, условий и порядка предоставления грантов осуществляется уполномоченным органом и соответствующим органом государственного финансового контроля.

РОЛЬ ДПО В ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩЕГО В ИННОВАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЭКОСИСТЕМЕ

В.В. Тимченко

доцент кафедры управления образованием
и кадрового менеджмента,
Российский государственный педагогический
университет им. А.И. Герцена,
канд. пед. наук, доцент, EOQ аудитор,
г. Санкт-Петербург

В статье рассматриваются вопросы формирования инновационно-образовательной экосистемы как новой возможной парадигмы развития образования, а также роль и место дополнительного профессионального образования в этом процессе.

*Ключевые слова**: экосистемный подход, инновационно-образовательная экосистема, «точка кипения», дополнительное профессиональное образование.***

В современном быстро меняющемся мире серьезным вызовом для дополнительного профессионального образования является разрыв между текущим содержанием предлагаемых образовательных продуктов и теми знаниями, навыками и компетенциями, которые предположительно понадобятся человеку в будущем. Чтобы отвечать на вызовы времени и соответствовать перспективным потребностям, дополнительное профессиональное образование должно быть способно не только адаптироваться к существующим и новым образовательным потребностям общества, но и обеспечить опережающее развитие индивидов и даже участвовать в формировании новых профессий, квалификаций и навыков. Казалось бы, а как иначе, ведь дополнительное профессиональное образование и так является активным производителем новых знаний за счет тесной связи с наукой и с деловой практикой. Это так, но проблема связана, во-первых, с недостаточной динамикой обновления содержания образовательных программ: временной лаг между появлением новых знаний в виде изобретения (новшества) и его внедрением в производство (в бизнес или в социальную практику) существенно увеличивается на пути к образовательной программе в связи с необходимостью обобщения, систематизации, перевода на язык компетенций, подбора дидактических средств, наконец. Но чаще дополнительное профессиональное образование и вовсе находится вне этого процесса до тех пор, пока не поступит заказ на повышение квалификации. Во-вторых, образование реагирует с опозданием на запросы будущего (как это ни парадоксально звучит), потому что заказ на перспективные компетенции формируется через сито апробаций, экспериментов, экспертиз и нормативных ограничений, а также связан с риском ошибочного прогнозирования и отсутствием прямого экономического эффекта и непосредственного заказа. Иначе говоря, процесс формирования образовательных потребностей стал сложным, многофакторным, непредсказуемым, сопряженным с многочисленными рисками. Именно поэтому сегодня образование и обучение выходят за традиционные рамки, а иерархические модели управления дополнительным профессиональным образованием демонстрируют низкую эффективность и катастрофически не поспевают за революционными переменами.

С другой стороны, взаимодействуя с разнообразными новыми информационными ресурсами в широком сообществе, наделенном силой социального воздействия и медийной привлекательностью, обучающиеся всех возрастов, темпераментов и способностей могут воспользоваться существенно большими возможностями, которые лучше отвечают их текущим и будущим потребностям по сравнению даже

The article considers the formation of an innovation and education ecosystem as a new possible paradigm of education development as well as the role and place of continuous vocational education in this process.

Keywords: ***ecosystem approach, innovation and education ecosystem, «boiling point», continuous vocational education.***

с недавним прошлым. При этом информационное разнообразие без необходимой навигации и нормирования обладает всеми недостатками слабо регулируемых систем и заключает в себе риски существенного искажения образовательных целей отдельных участников и социальных групп или их недостижения. Тем не менее, несмотря на серьезные возражения именитых педагогов, многочисленные обучающие и развивающие информационные продукты, которыми заполнен Интернет, пользуются очень большим спросом.

Положение в дополнительном профессиональном образовании усугубляется множеством актуальных проблем, таких как повышенные уровни тревожности обучающихся, разочарование и профессиональное выгорание педагогов по причине высокой ответственности и перегрузки, тенденция руководителей образовательных организаций избегать рисков и, следовательно, подавлять инновационный потенциал подчиненных. Новые способы коллективного обучения и действий внутри и между командами, организациями и сообществами появляются как альтернатива иерархическим механизмам прошлого, намечая путь к системным изменениям. Проникновение цифровых технологий и степень глобальной связи, появление новых провайдеров образования в глобальных сетях и экспоненциальный рост скорости технологических и социальных изменений – все это одновременно и фундаментально изменяет способ, которым системы образования могут и должны быть организованы для обеспечения высококачественного образования для всех.

Наиболее продвинутые провайдеры дополнительного профессионального образования стремятся включиться в региональную повестку развития на основе новых организационных моделей, где инновации и образование приближены друг к другу максимально посредством различных комбинаций непрерывного образования, педагогических инноваций, творческого использования информационных и коммуникационных технологий. Одной из таких моделей является *экосистемный подход*, предлагающий большее разнообразие, гибкость и междисциплинарность не только в предоставлении актуального контента и подходящих образовательных технологий, но и в определении потребности в профессиональных и универсальных («мягких») навыках за счет природосообразных механизмов саморегуляции и саморазвития. Экосистемный подход не является альтернативой другим моделям управления по определению – он предполагает дополнение традиционных методов инновационными по принципу разумного дополнения на основе правил, «подсмотренных» в живой природе, но с учетом интеллектуального осмысления действительности и этики устойчивого развития.

С научной точки зрения экосистемный подход еще не достиг высокого уровня теоретического обобщения, поэтому отталкивается от эмпирического опыта, историй успеха и лучших локальных практик, которые быстро распространяются, используя многочисленные и разнообразные коммуникативные каналы, являются вдохновляющим примером для лидеров мнений и действующих лиц. Уже опубликовано достаточно большое количество научных статей, отчеты о результатах исследований и ряд книг об экосистемном подходе, в том числе на русском языке. Для обозначения феномена в литературе и в практике используются такие понятия, как «образовательная экосистема», «предпринимательская экосистема», «природосообразное управление», однако чаще всего применяется термин «инновационно-образовательная экосистема».

Исходя из терминологии эволюционной биологии «экосистема» представляет собой сообщество взаимозависимых организмов, действующих в сочетании с природной средой. За последнее десятилетие этот термин получил распространение как метафора, позволяющая по-другому взглянуть на будущее образования и выйти за рамки системного подхода и иерархических моделей управления. Термин «предпринимательская экосистема» появился благодаря американскому ученому Джеймсу Муру в 1993 г. (Moore, 1993) [1] и долгое время использовался исключительно в контексте бизнеса и инновационного предпринимательства. По определению Дж. Джексона, предпринимательская (инновационная) экосистема – динамичная экономическая модель сложных отношений, которые образуются между участниками или организациями, чья функциональная цель заключается в развитии технологий и инноваций [2]. Аналогичные точки зрения имеют Ван де Вен [3], Д. Тис [4], Д. Коэни Б. Фэлд [5], которые внесли вклад в развитие подхода. Российская точка зрения на феномен представлена в работах И.В. Мошкина [6], Е.В. Неборского [7], Э.А. Фияксель, Д.В. Сидорова, В.В. Разиной [8], А.Ю. Яковлевой [9], А.А. Дагаева [10], Н.А. Евстифеевой [11].

Развитие теории предпринял Д. Айзенберг [12], который описал принципы, структуру и характеристики экосистемного подхода, а также одним из первых включил в модель академическое сообщество как ее неотъемлемый элемент.

О «предпринимательской образовательной экосистеме» в своих работах говорят К. Браш [13], А.В. Коротков, М.Р. Зобнина [14], А.В. Иванова [15], А.А. Федоров, Г.А. Папуткова и др. [16], С.В. Хачин, В.М. Кизеев, И.Ф. Зернини, П.А. Подрезова [17], П.О. Лукша [18,19, 20].

Поскольку речь идет не только о метафоре «экосистема», но также об аналогиях с процессами живой природы, то словосочетания «природосообразное управление» и «биоадекватное управление», используемые Н.М. Горбовым [21, 22, 23], также уместны в данном контексте.

Экосистемный подход рассматривался в ряде исследований OECD в проектах «Обучение и развитие навыков в средних и малых предприятиях» (Leveraging Trainingand Skills Development in SMEs – 2013) [24], «Школы на перекрестке инноваций городов и регионов» (Schools at the Crossroads of Innovationin Cities and Regions – 2017) [25], «Перспективы образовательной политики» (Education Policy Outlook – 2018) [26], «Региональная экономика и развитие занятости населения» (Local Economic and Employment Development – 2019) [27].

Повышенный интерес к экосистемному подходу в России связан с перспективами реализации государственной политики инновационного развития страны, в том числе в рамках проектов «Национальная технологическая инициатива» и «Университет 2035», методическая основа к которым формируется Агентством стратегических инициатив и Российской венчурной компанией[1], которые представлены в ряде исследований и прошли апробацию в нескольких регионах, вузах и научных центрах [28, 29].

Анализ литературы показал, что авторы, исследующие концепцию и потенциал инновационных образовательных экосистем, мотивированы проблемами и вызовами, с которыми сталкивается традиционное образование, а также достижением «предела возможности» существующей образовательной парадигмы в контексте быстрых фундаментальных изменений. В связи с этим правомерен вопрос: в какой степени инновационные образовательные экосистемы возникают естественным образом – в ответ на глобальные вызовы или требуют преднамеренного проектирования? Это очевидное противоречие между «жестким» дизайном и контролем, с одной стороны, и стремлением к «свободным» распределенным, органическим и динамическим процессам, с другой, может быть ключевым в замене существующей парадигмы организованного обучения.

Интерес для теоретиков образования и лидеров изменений в новом экосистемном подходе представляют следующие дискуссионные вопросы [30]:

– расширение разнообразия применяемых образовательных ресурсов и образовательных маршрутов в глобальном мире;

– активизация обмена образовательными ресурсами и источниками информации на новой технологической основе с учетом цифровой трансформации общества;

– создание динамичной, восприимчивой к изменениям инфраструктуры внедрения инноваций;

– развитие формального, неформального и информального обучения – в связи с и(или) вопреки тотальной информатизации;

– расширение инструментов привлечения традиционных и новых обучающихся;

– развитие распределенного управления образованием и обучением, устойчивого к волюнтаризму и коррупции.

Отправной точкой для анализа экосистемного подхода является признание новой роли образования для обеспечения процветания всех людей и сообществ в сложном и быстро меняющемся мире путем решения накопившихся и новых проблем XXI века: цифрового разрыва, дисбаланса информационных потоков, растущего экономического и социального неравенства, этнических и культурных различий и беспрецендентного экологического давления на природу Земли, а также разрушение традиционных рынков труда в результате технического прогресса.

В развитых системах образования, в том числе и в России, в стратегиях изменений использовались некоторые общие механизмы, такие как изменение стандартов образования, повышение автономии образовательных учреждений, проекты стимулирования инноваций и развития лидерства образовательных учреждений и педагогов, инициативы независимой аккредитации и оценки профессиональных квалификаций, – которые имели определенный успех, но быстро исчерпали свой потенциал, как несоответствующие динамике изменений.

Переход от системного мышления к экосистемному определяется необходимостью повысить потенциал коллективных усилий развития, совершить «квантовый переход» в понимании современного этапа развития человечества. Системные лидеры начали изучать, существует ли возможность создания динамичных, разнообразных и развивающихся образовательных экосистем, которые позволят всем людям учиться на протяжении всей жизни, используя более широкий и мощный набор ресурсов, чем когда-либо прежде. Такая реконфигурация системы образования и нашего коллективного мышления обещают создать условия для более динамичного и мощного сотрудничества, которое стимулирует инновации.

В гипотезе экосистемы предложено культивирование среды, в которой инновации с высокой отдачей масштабируются и распространяются. Вместо бюрократических или рыночных стимулов, побуждающих людей делать новые и сложные вещи, экосистема, основанная на общем понимании видения и целей, когда люди моделируют инновации друг для друга и в разных контекстах, создает более высокую динамику изменений. Для этого нужно переосмыслить системное мышление в инновационном развитии образования, чтобы образовательные организации из провайдеров образования превратились в создателей платформы для взаимодействия разнообразных игроков и предлагали формировать и актуализировать общее видение и общие возможности [31]. В отличие от понятия «экосистема» термин «система» может иметь негативный оттенок в связи с реформами «сверху вниз», которые имеют ограничения даже в случае успеха. В этом смысле экосистемы могут обеспечить сотрудничество и инновации без бюрократического и даже рыночного контроля за

счет формирования горизонтальных и восходящих интересов и связей в дополнение к существующим иерархическим и не вопреки им. Экосистемы обеспечивают разнообразие ресурсов, методов управления и более высокую скорость реагирования на изменения, за счет чего в большей степени способны противостоять шокам, например, рынка труда.

Экосистемное мышление использует биологическую метафору в ответ на сложность окружающего мира. Кроме того, некоторые из ключевых особенностей биологических экосистем идеально подходят для требований к изменениям в образовании [32], что позволяет понять, почему они оказываются привлекательными для размышлений о будущем. Экосистемы обеспечивают:

– разнообразие – множество участников выполняют много ролей, обеспечивая стабильность экосистемы;

– максимальную производительность и круговорот ресурсов в экосистеме – ресурсы, в том числе знания, оптимизируются и распределяются, поэтому ничто не тратится впустую;

– адаптивность – экосистемы могут адаптироваться и реагировать на потребности обучающихся и изменения в институциональной среде в отличие от более жестких подходов партнерства и сетевого сотрудничества;

– масштабируемость – экосистемы могут работать в различных масштабах: от групп обучающихся или конкретных школ до планетарного сообщества.

Образовательные экосистемы обладают многими теми же характеристиками, что и инновационные экосистемы, например, многообразием провайдеров образования, низкими барьерами для доступа к образовательным ресурсам, но образовательные экосистемы сосредоточены на предоставлении мощного импульса индивидам для развития, в то время как инновационные экосистемы решают более простые задачи, такие как открытие нового бизнеса в результате генерации новшеств или трудоустройство в компанию, восприимчивую к инновациям.

Образовательные экосистемы закладывают основу для глубоких и устойчивых изменений в образовании будущего, охватывая, например, освоение сквозных или универсальных компетенций, «мягких» навыков, альтернативные варианты оценки профессиональных квалификаций, неформальное и информальное обучение, удаленную работу, всемерную и всестороннюю поддержку различных сообществ – всего того, что сейчас «работает» отдельно.

С точки зрения авторов доклада Global Education Futures (2018) [33]: «Образовательная экосистема может быть определена как динамично развивающаяся и взаимосвязанная сеть образовательных пространств с индивидуальными и институциональными провайдерами образования, которые предлагают разнообразные учебные ресурсы для индивидуальных и коллективных обучающихся на протяжении цикла обучения и в течение всей жизни».

В отчете WISE[2] 2019 года [34] рассматриваются типология, принципы и характеристики инновационных образовательных экосистем, проанализированы несколько историй успеха, а также поставлены дискуссионные вопросы по дальнейшему изучению и развитию феномена.

В исследовании отмечается, что инновационные образовательные экосистемы находятся под угрозой внешних воздействий и вопрос об их устойчивости остается всегда вызовом: насколько они устойчивы к проблемам финансирования, деструктивным действиям участников или другим непредвиденным изменениям. Также истории успеха использования экосистемного подхода в развитых экономиках не гарантируют такой же результат в странах с низким уровнем дохода. Кроме того, индивидуальный опыт обучающихся всегда уникален и требует бережного отношения и поддержки в различных специфических контекстах.

Авторы анализируют три типа экосистем. Первый тип – *экосистема обмена знаниями*, которая включает сложные развивающиеся сети организаций, в том числе интеллектуальные центры, фонды, правительственные и глобальные агентства и другие заинтересованные структуры, которые сознательно подключаются к ним для облегчения обмена новыми знаниями об образовании и обучении, инновациях, возможности их финансирования и внедрения. Это в значительной степени связано с построением глобальной базы знаний, масштабированием инноваций и обеспечением более эффективного использования ресурсов и возможностей для решения глобальных проблем не только внутри сообществ, но и между их сетями.

Второй тип – *инновационные экосистемы*. Некоторые города и регионы участвуют в разработке преднамеренных условий, которые приводят к радикальному ускорению инноваций, таких как проекты объединения технопарков, бизнес-инкубаторов, венчурных фондов, научных организаций, инновационного бизнеса, конкурсов стартапов, центров компетенций, поддержку технологического образования и цифровых технологий.

Третий тип – *образовательные экосистемы*. Они включают в себя различные комбинации провайдеров образования и обучения – школы, профессиональные образовательные организации, классические и корпоративные университеты, государственные и негосударственные образовательные учреждения, организации дополнительного образования, проекты неформального и информального обучения, создающие новые возможности развития и пути к успеху. Они обычно поддерживаются инновационной системой оценки квалификаций, признания качества образования и технологическими платформами, которые дополняют традиционную линейную систему экзаменов и дипломов и не ограничиваются

географическим положением с точки зрения использования глобальных учебных ресурсов.

Исходя из обзора следует, что инновационно-образовательные экосистемы включают признаки всех трех перечисленных типов экосистем и обеспечивают следующие характеристики:

– позволяют разнообразить учебные ресурсы и образовательные маршруты для обучающихся;

– обеспечивают взаимный обмен образовательными ресурсами и новыми способами обучения;

– обеспечивают требуемую динамику обновления содержания;

– поддерживаются полезной инфраструктурой;

– включают формальные и неформальные образовательные институты и ресурсы;

– привлекают традиционных и новых обучающихся;

– имеют распределенное управление, основанное на взаимном интересе, поддержке сообществ, горизонтальных и восходящих связях;

– содержат механизмы мотивации обучающихся для своего будущего успеха и развития;

– поддерживают заинтересованность обучающихся участвовать в решении проблем окружающего мира, а не только в академических достижениях.

Собственно говоря, по мере распространения образовательных инноваций, организационных структур, ресурсов и взаимоотношений повышается вероятность интеграции на новых принципах и с более высокой эффективностью перечисленных элементов и сообществ для создания развивающейся образовательной экосистемы. Однако существует риск выхолащивания экосистемного подхода в угоду сиюминутным результатам – экономическим эффектам, электоральным и популистским преференциям – просто по причине неготовности сообществ к восприятию новых идей.

В силу рассмотренных аспектов у многих авторов возникает правомерный вопрос: инновационно-образовательные экосистемы появляются естественным образом или они кем-то создаются? Экосистемы в природе – это феномены, формирующиеся в течение миллионов лет благодаря взаимодействию разнообразных, постоянно развивающихся организмов и сред. Но развитие образования и социума не может быть предоставлено случаю или такому длительному ожиданию. Очевидно, что сформировавшиеся факторы, вызовы и проблемы только создают условия для перемен, но целенаправленный дизайн и проектирование необходимы для создания желаемых форм инновационно-образовательных экосистем. В противном случае мы рискуем получить раздробленный ландшафт для эксклюзивного и ограниченного доступа к образовательным и предпринимательским ресурсам.

С другой стороны, нужно понимать, что существует потенциальное противоречие между идеей экосистемы и желаемым результатом в случае ее создания, так как нет никаких гарантий от ошибок, но снизить риски могут основополагающие принципы экосистемного подхода, предполагающие не столько проектирование, сколько культивирование, катализ, инициирование и дальнейшее масштабирование преобразований. Большую роль в этом играет вовлеченность заинтересованных в успехе участников, которые будут вдохновляться экосистемой и питать ее, свободно выбирая подходящие траектории занятости и развития, в отличие от внешнего контроля. Конечно, требуется предоставить возможности для такого выбора, соответствующую навигацию и вдохновляющую информацию.

Видимо, это очевидное противоречие между «жестким» дизайном и контролем, с одной стороны, и стремлением к «свободным» распределенным, органическим процессам, с другой, может быть ключевым условием успешного применения экосистемного подхода для замены существующей парадигмы образования и осуществления трансформационных преобразований.

Возникают также другие правомерные вопросы:

– каковы барьеры и препятствия, с которыми сталкиваются попытки создать или катализировать инновационно-образовательные экосистемы?

– какие существуют механизмы управления и финансирования?

– кто является инициатором и катализатором их применения?

– какие метрики применять для оценки последствий и результатов?

– какие новые роли требуются для людей и организаций?

– насколько экосистемы привязаны к контексту и какие существуют возможности для масштабирования?

И, конечно же, важно понимать, насколько экосистемный подход в настоящее время сформирован и применим повсеместно. Частично на эти и другие вопросы можно ответить, исследуя вдохновляющие истории успеха.

Безусловным и признанным лидером в создании предпринимательской среды (экосистемы) является Массачусетский технологический институт (далее – MIT), влияние которого распространяется не только на регион и национальную экономику США, но и на развитие мировой экономики [35]. Достаточно заметить, что число действующих компаний, основанных выпускниками MIT на конец 2006 года, составляло 25 800, и эти компании, в которых занято 3,3 миллиона человек, производили ежегодно продукции на сумму около 2 триллионов долларов США, что эквивалентно производству одиннадцатой крупнейшей мировой экономики. Предпринимательская экосистема MIT складывалась в течение более чем 150-летней истории этого университета, включая связи с промышленностью, развитие университетского предпринимательства, оформление традиций в официальных правилах и кодексах поведения, развитие культуры предпринимательства и связи с выпускниками. Многие успешные фирмы были созданы

сотрудниками университета на условиях частичной занятости, что обеспечивало безболезненный переход от науки к бизнесу. С другой стороны, многие успешные предприниматели, владеющие и управляющие многомиллиардным бизнесом, оставались преподавателями университета, являясь вдохновляющим примером для студентов. MIT распространяет свое влияние на развитие предпринимательского духа через Предпринимательский форум, организованный выпускниками (который стал катализатором многочисленных семинаров, академических и практических образовательных программ и курсов по развитию технологического предпринимательства), «Клинику стартапов», Центр предпринимательства MIT, Клуб предпринимателей, конкурс бизнес-планов и другие инициативы. Интересно, что благодаря устойчивости созданной экосистемы бум предпринимательства в университете продолжается на протяжении многих десятилетий. Предпринимательские сообщества создаются в разном формате – это могут быть небольшие лаборатории, имеющие свои помещения в Центре предпринимательства, группы по интересам или научно-предпринимательские клубы.

Экосистема MIT включает взаимосвязанные элементы, которые позволяют поддерживать стартап-активность, проводить экспертизу проектов на конкурсах, обеспечивать технологическое лицензирование, привлекать средства извне через венчурный фонд, привлекать внешних инвесторов через университетские представительства ведущих мировых компаний, открывать новые предприятия и снова вкладывать часть средств в развитие прорывных направлений и поддержку стартапов.

То, что влияние экосистемы MIT имеет глобальный характер, можно подтвердить сходством Национальной технологической инициативы (далее – НТИ) Российской Федерации с предпринимательскими направлениями MIT и оно (сходство) не случайно, учитывая участие консультантов MIT в создании Сколковского института науки и технологий и программ развития ряда российских вузов.

В исследовании WISE [34] проанализированы девять образовательных экосистем, различных по природе, алгоритму создания, географии, источнику инициативы создания и уровню зрелости. Авторы исследования признают определенные ограничения полученных результатов, связанные с выбором для исследования экосистем: все они имеют хорошее финансирование, заметны в академической среде и доступны для изучения. Тем не менее получены определенные достоверные результаты и отмечен их несомненный успех. Исследование основано на независимых экспертных мнениях, анализе доступных данных в открытых источниках и посещении мест расположения и охватывало следующие примеры:

– Educaci636o, Каталония, Испания;

– LRNG, США;

– «Культурный путь Куопио» (Kuopio Culture Path), Куопио, Финляндия;

– Jump Start, Луизиана, США;

– Технологический университет Суинберн (Swinburne University of Technology), Мельбурн, Австралия;

– Столичный региональный карьерно-технический центр «The Met», Провиденс, Род-Айленд, США;

– Холдинг «ЛЕНПОЛИГРАФМАШ», Санкт–Петербург, Россия;

– «Remake Learning», Питсбург, США;

– «Обучающиеся города RSA», Великобритания.

Рассмотрим уроки, извлеченные по результатам проекта WISE. Первый вывод заключается в том, что по большей части начальное финансирование экосистемных проектов осуществлялось из негосударственных источников и только впоследствии они получали частичную поддержку правительств. Это означает, что *независимое финансирование увеличивает устойчивость экосистемы*. Возможно, наиболее распространенным источником первоначального финансирования будут работодатели, как наиболее заинтересованная в обновлении образования сторона.

Второе наблюдение демонстрирует, что *власть*, как правило, *присоединяется* к успешной истории, *чтобы дополнить повестку экосистемы своими региональными социально-экономическими вопросами*, которые, конечно же, близки целям экосистемы и повышают ее устойчивость и успешность. Важно только соблюсти баланс в финансировании, чтобы сохранить независимость в управлении экосистемой и ее восприимчивость к инновациям. Поэтому финансирование может, например, осуществляться через посредничество фондов или грантов. Кроме того, эффективность и устойчивость экосистемы возрастает, когда участники – лидеры из разных секторов и организаций – могут поступиться своими корпоративными приоритетами в пользу общественных и региональных (экосистемных) приоритетов. По сути, речь идет о развитии коллективной ответственности за приоритетные направления развития.

В-третьих, исследование выявило *новые роли лидеров изменений и сообществ*, которые усиливают кроссфункциональность, междисциплинарность и отраслевые границы. Конечно, нельзя ожидать, что учителя в школах будут инициативно поддерживать различные дополнительные активности, например, направленные на развитие технологических или предпринимательских навыков учеников, но учителя готовы потратить часть своего времени, осознавая свои профессиональные приоритеты и выгоды экосистемной поддержки. Следствием из этого наблюдения является активное включение различных заинтересованных сторон в поддержку образования не по прямому запросу, а в результате сформированного долгосрочного взаимного интереса и многочисленных инициативных связей, в том числе открытие возможности непрофессиональным педагогам

непосредственно делиться своим опытом с обучающимися, расширить контакты и усилить практические компетенции. Другие новые роли необходимы для содействия открытию актуальных образовательных программ.

Четвертое наблюдение относится к *территориальному контексту и возможности масштабирования опыта*. Несмотря на то, что все экосистемы специфичные, а сила новых подходов к образованию и инновациям определяются их отношением с исторической, культурной и промышленной средой, в которой они возникают, но общие принципы позволяют перенести ее повестку на новый масштаб, осуществить качественный переход при увеличении количества и разнообразия участников и сообществ, плотности коммуникаций и силы связей в одной локации. Кроме того, большое значение имеет комфортность места коммуникаций, привлекательный дизайн физического пространства, располагающий к разнообразным формам взаимодействия, визуальная близость элементов инфраструктуры и технологического ландшафта, обеспечивающая вдохновляющие образцы инновационного опыта и образовательных практик для подражания, копирования и тиражирования.

Пятое наблюдение касается *оценки результатов и метрик экосистемы.* Оценка является основным подкреплением существующих систем образования и доминирует во взаимоотношениях между школами, обучающимися, родителями, университетами, промышленностью, бизнесом и властью. Неспособность пересмотреть или заново изобрести модели оценки, вероятно, является самым большим препятствием для перехода к более разнообразным экосистемным подходам в образовании, что является серьезной проблемой для существующей парадигмы образования. Чаще всего существующие формальные инструменты и средства, относящиеся к оценке образовательных результатов, дополняются многочисленными новыми практиками, например, широко представлены «цифровое портфолио» и «цифровой след», чтобы отразить более широкое разнообразие опыта обучения и результатов. Дополнительным инструментом также можно считать широко известный метод признания учебных достижений в формате победы в конкурсе, реализованного проекта, внедренной инновации или открытия собственного бизнеса, и в этом случае открываются новые грани концепций индивидуальных образовательных маршрутов, человекоцентричного образования, проблемно-ориентированного обучения, проектного обучения и других известных подходов.

Шестое наблюдение касается многочисленных *острых проблем, которые приходится преодолевать* реформаторам. В первую очередь это правовые вопросы: существующие законы и нормы должны позволять эксперименты. Во-вторых, у действующих лиц должно быть закреплено право на ошибку и сформирована связанная с этим новая компетенция, поскольку боязнь ошибок сдерживает инновации. Конечно же, компетенция должна включать элементы осознанности и ответственности. В-третьих, отмеченная в исследовании существенная роль филантропии и волонтерства при создании образовательных экосистем должна быть внедрена в культуру и стереотип поведения всех участников экосистемы, возможно, так же как универсальная компетенция или принцип.

Исследование WISE представляет наиболее актуальный обобщенный взгляд на развитие инновационно-образовательных экосистем, однако существуют другие истории успеха [37] в отдельных городах, например, в Иерусалиме (Израиль) и в Херефорде (Великобритания). Так, в Иерусалиме удалось решить проблему «утечки мозгов» и привлечь инвесторов для развития высокотехнологичного бизнеса и увеличить бюджет города почти на четверть. Новая модель университета технологий и инженерии (NMITE) была создана для преобразования инженерного образования в Херефорде – это первый университет, открытый за последние сорок лет в Британии. Его миссия – воспитывать креативных дизайнеров технологичного бизнеса и людей, способных решать проблемы.

В России предпринимается попытка создания инновационно-образовательной экосистемы в рамках проекта НТИ и уже сейчас есть немало поводов надеяться на успешность проекта [37, 38, 39, 40]: НТИ объединяет талантливых единомышленников, а не организации, изначально строится как широкое коалиционное действие, предполагающее формирование проектных групп из технологических предпринимателей, представителей ведущих образовательных и исследовательских центров, деловых объединений, институтов развития, экспертных и профессиональных сообществ, власти, ориентируется на новые глобальные высокотехнологичные рынки.

Несмотря на то, что НТИ ориентирована на трансформацию российской экономики по перспективным технологическим направлениям и основная ставка делается на развитие крупной промышленности и бизнеса, большое внимание уделяется созданию необходимого разнообразия экосистемных элементов и механизмов, наполнению экономических преобразований социальными, гуманитарными и экологическими смыслами, устойчивости и необратимости преобразований. В поддержку проекта организована деятельность «Кружкового движения», для школьников открыты пространства технологического творчества – фаблабы, развернута сеть детских технопарков «Кванториум», подготовлены кураторы студенческих проектов в ряде университетов, развернута сеть координации наставников талантливых школьников. В образовательном центре «Сириус» стартовали проектные смены НТИ, проведена серия летних школ для детей и взрослых, серия инженерных образовательных мероприятий на площадках

акселераторов. Создан Университет НТИ «20.35» – вуз, обеспечивающий поддержку проекта через подготовку лидеров изменений на основе дистанционных образовательных технологий и новых образовательных форматов, таких как образовательные интенсивы и акселераторы. Еще одна инфраструктурная составляющая проекта – институт лидеров, реализованный на основе сети «Точек кипения», создаваемых как развивающее креативное пространство, удобное для совместной работы над проектами и развития сообществ. «Точки кипения» (на момент написания статьи – 36 по всей стране) предоставляют возможность организаторам и участникам создавать свои события на бесплатной основе с учетом соблюдения простых и нестрогих правил: мероприятие должно соответствовать концепции развития данной площадки, общей идеологии «Точек кипения» и способствовать достижению целей НТИ. Высокая плотность событий, вовлечение лидеров и талантов дают возможность участникам быстро тестировать прорывные идеи, собирать проектные команды, находить единомышленников, учиться и учить, менять жизнь города, региона, страны и мира к лучшему. Приветствуются инновационные форматы проведения мероприятий, в том числе бизнес-акселератор, хакатон, стратегическая сессия, форсайт, наряду с традиционными, такими как лекция, семинар, тренинг, вебинар, совещание, конкурс, пресс-конференция и т. п. Различные форматы «Точек кипения» позволяют гибко адаптировать их работу под интересы территорий и сообществ. Например, «городская» «Точка кипения» – наиболее универсальный формат, ориентированный на интересы всех региональных сообществ, «университетская» – предполагает поддержку стратегических приоритетов вуза, рассматриваются варианты создания тематических «Точек кипения» – международных, педагогических, детских.

Коммуникационная платформа LEADER-ID обеспечивает интеграцию сообществ и добровольных активностей НТИ, является пространством для организации коллективной работы, включающих планирование мероприятий, информирование участников о предстоящих событиях, интеллектуальную навигацию и потенциал для всестороннего анализа активности на основе «цифрового следа», обратной связи от участников и других доступных данных. Платформа содержит библиотеку электронных и мультимедийных материалов, записи трансляций проведенных событий, поддерживает личный кабинет и персональный профиль пользователей, позволяет проводить опросы и различные виды диагностики.

Определенная независимость структур и сообществ НТИ и одновременно их тесная связь позволяют укрепить горизонтальные связи и повысить устойчивость экосистемы, снизить риски и влияние деструктивных факторов, рассчитывать на существенные трансформационные изменения, соответствующие вызовам времени.

Проанализированные модели инновационно-образовательных экосистем, точки зрения различных авторов и истории успеха демонстрируют устойчивый интерес в мире к экосистемному подходу как перспективной концепции управления и методологии трансформационных преобразований в образовании и в экономике, способных противостоять вызовам сложного, нестабильного, непредсказуемого и неоднозначного мира[3].

Исходя из имеющихся свидетельств и фактов, можно утверждать, что дебют экосистемного подхода состоялся и оформился как самостоятельная область практической деятельности, которая требует осмысления, теоретического обоснования и обобщения эмпирического опыта, хотя утверждать, что экосистемы представляют собой новую парадигму развития образования пока что рано. С этим связано множество рисков, в том числе и положительные, например, риск не воспользоваться шансом для существенного изменения ситуации, снижение амбиций или потеря импульса.

Активность структур дополнительного профессионального образования в инновационно-образовательных экосистемах пока что определена слабо, хотя ситуация может и должна измениться, для чего существует ряд предпосылок. Во-первых, ДПО является более гибким по сравнению с другими видами образования, обремененными строгими рамками федеральных государственных образовательных стандартов, поэтому может подстраиваться под новые возможности и адаптироваться к вызовам времени, ориентируясь на программы различной длительности, разнообразных форм организации обучения, темпа и образовательных маршрутов. Во-вторых, уже в настоящее время сформировался запрос от экосистемных сообществ на развитие определенных профессиональных и универсальных компетенций на основе новых форматов и образовательных технологий, которые достаточно хорошо освоены организациями ДПО. В их числе тренинговые и коммуникативные технологии, активные и интерактивные методы, проблемно-ориентированное и проектное обучение, дистанционные образовательные технологии. Технологическое образование, которое является базовым в концепции инновационно-образовательных экосистем, логично согласуется с целями профессионального образования, к которому относится ДПО. В третьих, организации ДПО традиционно обладают тесными связями с бизнесом и реальным сектором экономики ввиду специфики своей деятельности, что позволяет им организовывать различные сообщества, ориентированные на развитие, и вовлекать их в экосистемное взаимодействие, прежде всего, на основе обмена компетенциями и взаимном обучении.

Исходя из определения инновационно-образовательной экоси-

стемы отдельная образовательная организация ДПО не может быть экосистемой, но она может быть либо активным участником существующей экосистемы – актором, либо инициатором и интегратором создаваемой экосистемы.

Таким образом, экосистемный подход для организаций ДПО может представлять значительный интерес для выстраивания новой стратегии развития, отвечающей революционным изменениям в окружающей среде, для наполнения новыми смыслами содержания образования, для трансформации формата деятельности в соответствии с формирующимися отношениями в цифровом мире, для пересмотра взаимодействия с существующими потребителями и привлечения новых.

Литература

1. Moore J. F. Predators and Prey: The New Ecology of Competition// Harward Business Review. 1993. Vol. 71. No. 3, P. 75-86. Reprint 93309.

2. Jackson D. J. What is an Innovation Ecosystem? National Science Foundation, Arlington, VA. 2014 URL: http://erc-assoc.org/sites/default/files/download-files/DJackson_What-is-an-Innovation-Ecosystem.pdf

3. Organizational Change and Innovation / Ed. by Marshal Scott Poole, Andrew H. Van de Ven. Oxford: Oxford University Press, 2004.

4. Teece D.J. Explicating Dynamic Capabilities. The Nature and Micro Foundations of Sustainable Enterprise Performance, Strategic Management Journal, vol. 28, no. 13, (2007), pp. 1319-1350.

5. Дэвид Коэн, Брэд Фелд. Стартап в Сети. Мастер-классы успешных предпринимателей. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 344 с. (Оригинал: «Do More Faster: Techstars Lessons to Accelerate Your Startup» by Brad Feld, David Cohen).

6. Мошкин И.В. Предпринимательская экосистема инновационного университета // В сборнике: Проблемы и перспективы развития предпринимательства в России. Сборник докладов на научно-практической конференции. Редколлегия: Т. В. Игнатова, Т. П. Черкасова. Ростов-на-Дону, 2010. С. 58-63.

7. Неборский Е.В. Реконструирование модели университета: переход к формату 4.0 // Интернет-журнал «Мирнауки» 2017, Том 5, номер 4. http://mir nauki.com/PDF/26PDMN417.pdf (доступ свободный). Загл. с экрана. Копейкина

8. Фияксель Э.А., Сидоров Д.В., Разина В.В. Исследование конкурсов инновационных проектов как базовых структурных элементов инновационной экосистемы // Инновации, № 3 (221), 2017. С. 34-46. (https://elibrary.ru/item.asp?id=29062811).

9. Яковлева А.Ю. Факторы и модели формирования и развития инновационных экосистем: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 - Экономика и упр. нар. хоз-вом (управление инновациями) / ФГАОУ ВПО «Национальный следовательский университет «Высшая школа экономики». Москва, 2012. 243 с.

10. Дагаев А.А., Яковлева А.Ю. Экосистема инноваций (региональные особенности формирования и развития) // Федерализм. – М.: 2011, №4(64). – С.55-64. Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?id=17255148.

11. Евстифеева Н.А. Модели предпринимательских сообществ. Магистерская диссертация. – Екатеринбург, «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», 2017. Электронный ресурс (http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/54387/1/m_th_n.a.evstifeeva_2017.pdf Дата обращения: 10.05.2019).

12. Isenberg D. Introducing the Entrepreneurship Ecosystem: Four Defining Characteristics. – Forbes, May 25, 2011.

13. Brush C. G. Expolring the concept of an entrepreneurship education ecosystem // Advances in the Study of Entrepreneurship, Innovation & Economic Growth: Innovative Pathways for University Entrepreneurship in the 21st Century. Emerald. 2014. P. 25-39.

14. Коротков А.В., Зобнина М.Р. Стандарты предпринимательской экосистемы университета: рекомендации по развитию предпринимательской экосистемы. - Москва, Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 96 с.

15. Иванова А.В. Формирование предпринимательской экосистемы университета: новые вызовы // Сб. трудов междунар. научно-практ. конф. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», 2012. – С. 63-69.

16. Федоров А.А., Папуткова Г.А., Самерханова Э.К., Фильченкова И.Ф., Демидова Н.Н. Проектирование нового дизайна образовательной экосистемы вуза в контексте модернизации отечественного образования // Психологическая наука и образование. 2018. Т. 23. № 1. С. 52—63. doi:10.17759/pse.2018230105.

17. Хачин С.В., Кизеев В.М., Зернин И.Ф., Подрезова П.А. Сравнительный анализ развития инновационной экосистемы Томского политехнического университета: статья в журнале «Известия Волгоградского государственного технического университета», № 2(197), 2017. – С. 80-88. ISSN: 1990-52972 .

18. Лукша П.О. Особенности самовоспроизводства социально-экономических систем. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Центр. эконом.-мат. ин-т РАН (ЦЭМИ). Москва, 2006.

19. Лукша П.О. Применение моделей общей теории самовоспроизводства в эволюционной экономике // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2006. Т. 4. № 1. С. 84-88.

20. Laszlo A., Luksha P., Karabeg D. Systemic innovation, education and the social impact of the systems sciences // Systems Research and Behavioral Science. 2017. Т. 34. № 5. С. 601-608.

21. Антюхов А.В., Горбов Н.М. Природосообразный подход к управлению социально-экономическими системами // В сборнике:

Социально-экономические и правовые исследования: теория, методология и практика. Материалы всероссийской научно-практической конференции. 2016. С. 4-19.

22. Горбов Н.М., Грищенков А.И. Природосообразное управление развитием социо-эколого-экономических систем // Экономические и гуманитарные науки. 2016. № 11 (298). С. 96-105.

23. Горбов Н.М. Биоадекватное управление: жизнедеятельностный подход, природосообразная методология: Коллективная монография / Н.М. Горбов – Брянск: ООО «Новый проект», 2017. – 126 с.

24. OECD (2017), Schools at the Crossroads of Innovation in Cities and Regions, Educational Research and Innovation, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264282766-en (Дата обращения: 10.05.2019).

25. OECD (2017), «Innovation, education and learning: An ecosystems approach», in Schools at the Crossroads of Innovation in Cities and Regions, OECD Publishing, Paris,https://doi.org/10.1787/9789264282766-3-en (Дата обращения: 10.05.2019).

26. OECD (2018), Education Policy Outlook 2018: Putting Student Learning at the Centre, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264301528-en (Дата обращения: 10.05.2019).

27. OECD (2019), «Local entrepreneurship ecosystems and emerging industries: Case study of Coventry and Warwickshire, United Kingdom», OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, No. 2019/04, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/3b6277f9-en (Дата обращения: 10.05.2019).

28. Развитие инновационных экосистем вузов и научных центров: барьеры развития в России, мировой опыт развития, сопоставление моделей, лучшие практики. Отчет об исследовании. Составители: Рождественский И.В., Рождественский О.И., Таршин А.Ю. – М.: АО «РВК», СПб: ОАО «Технопарк Санкт-Петербурга», 2015.

29. Вызов 2035 / Агамирзян И.Р. и др. // Сост. Буров В.В. — М.: Издательство «Олимп-Бизнес», 2016. — 240 с.

30. Accelerating Digital Transformation — Good practices for developing, driving and accelerating ICT centric innovation ecosystems in Europe. Источник: https://www.itu.int/en/ITUD/Innovation/Documents/Publications/18-00204_E_Goodpractices.pdf (Дата обращения: 01.09.2018).

31. Русейшвили Е.Г. Элементы предпринимательской экосистемы дальневосточного федерального университета(ДВФУ). Магистерская диссертация. – Владивосток, 2018. (https://nauchkor.ru/pubs/elementy-predprinimatelskoy-ekosistemy-dalnevostochnogo-federalnogo-universiteta-dvfu-5b8ed5877966e1073081bd88).

32. Transforming education for complexity: why, what, and how? Global Education Leaders Partnership Forum report. Moscow, 2017 (https://www.gelponline.org/wp-content/uploads/2019/03/GELP17_feb27_2.pdf Дата обращения: 10.05.2019).

33. Educational Ecosystems for Societal Transformation. Global Education Futures Report, 2018. Retrievedfrom: https://www.edu2035.org/files/GEF%20Vision%20Educational%20Ecosystems%20for%20Societal%20Transformation.pdf Дата обращения 04.04.2019).

34. Local Learning Ecosystems: Emerging Models / World Innovation Summit for Education (WISE) report // Valerie Hannon, Louise Thomas, Sarah Ward, Tom Beresford (https://www.wise-qatar.org/sites/default/files/wise_report-rr.1.2019-web.pdf Дата обращения: 10.05.2019).

35. Эдвард Б. Робертс и Чарльз Э. Исли (Edward B. Roberts and Charles E. Eesley) Влияние предпринимательской деятельности: роль Массачусетского технологического института (MIT), 2011. (https://photos.state.gov/libraries/russia/231771/PDFs/Entrepreneurial_Impact_2011B.pdf Дата обращения: 10.05.2019).

36. Transforming Innovation Ecosystems through Shared Vision and Network Orchestration // Martha G. Russell, Kaisa Still, JukkaHuhtamaki, Camilla Yu, Neil Rubens // Conference: Triple Helix IX International Conference: “Silicon Valley: Global Model or Unique Anomaly?” At: Stanford, California, USA, July 2011. (https://www.researchgate.net/publication/284726075_Transforming_Innovation_Ecosystems_through_Shared_Vision_and_Network_Orchestration Дата обращения 10.05.2019)

37. Постановление Правительства РФ от 18 апреля 2016 г. № 317 «О реализации Национальной технологической инициативы».

38. Национальная технологическая инициатива. Официальный сайт - http://nti.one/nti/ (Дата обращения 10.05.2019).

39. Агентство стратегических инициатив. Официальный сайт - https://asi.ru/nti/ (Дата обращения 10.05.2019).

40. Информационная платформа сопровождения Института развития лидеров АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» - www: leader id.ru (Дата обращения 10.05.2019).

[1] РВК выполняет функции Проектного офиса НТИ согласно Постановлению Правительства РФ от 18 апреля 2016 года № 317 «О реализации Национальной технологической инициативы».

[2] World Innovation Summit for Education

[3] VUCA-мир – специальный термин для определения современной глобальной проблемы прогнозирования будущего, акроним английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность).

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СРЕДНИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ ПО ОКАЗАНИЮ КОМПЛЕКСА БАЗОВОЙ СЕРДЕЧНО-ЛЕГОЧНОЙ РЕАНИМАЦИИ ПОСРЕДСТВОМ ПРИМЕНЕНИЯ СИМУЛЯЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

М.Г. Калугина

врач-методист,
ТОГБУЗ «Центр медицины катастроф»,
г. Тамбов

Проведение обучения на базе ТОГБУЗ «Центр медицины катастроф» с использованием манекенов и тренажеров под наблюдением преподавателя предоставляет возможность слушателям делать ошибки, анализировать и исправлять результат, что позволяет достичь более высокого уровня клинической компетентности, а также способствует увеличению безопасности пациентов.

*Ключевые слова**: симуляционные технологии, учебный центр, профессиональные компетенции, медицинская помощь, сердечно-легочная реанимация.***

В повышении качества оказания медицинской помощи населению Российской Федерации основополагающим является подготовка высококвалифицированных практикоориентированных медицинских кадров. Применение симуляционных технологий в последипломном медицинском образовании в настоящее время является непрерывным учебным процессом. В частности, использование данных технологий при совершенствовании профессиональных компетенций в области медицины чрезвычайных ситуаций. Чрезвычайная ситуация – это всегда большое количество пострадавших, которым необходима экстренная медицинская помощь с элементами эффективной (грамотной) медицинской сортировки. На догоспитальном этапе этим занимаются медицинские службы скорой помощи и территориальные центры медицины катастроф.

За последние 3 года на базе нашего учебного центра увеличилось количество слушателей из категории средних медицинских работников: в 2016 году – 41 человек, в 2017 году – 367 человек, а в 2018 году – 539 человек. В условиях учебного центра содержание обучения направлено не только на освоение отдельных навыков, но и на междисциплинарное обучение работе в команде, выработку безопасных форм профессионального поведения и навыков общения с пациентом.

В число основных задач, решаемых учебным центром входят:

– разработка, адаптация и внедрение комплекса организационных мероприятий и современных образовательных медицинских симуляционных технологий;

– разработка и применение новых программ подготовки медицинских работников с использованием современных образовательных медицинских симуляционных технологий;

– проведение обучения и аттестация медицинских работников на муляжах и манекенах с использованием моделируемых манипуляций, согласно разработанным клиническим сценариям;

– осуществление учебного процесса по отработке и оценке степени сформированности профессиональных навыков с использованием современных медицинских симуляционных технологий;

– информационное обеспечение

Training at the premises of «Disaster Medicine Centre» with the use of manikins and simulators under the supervision of the teacher enables students to make mistakes, analyze and correct the outcome which allows achieving a higher level of clinical competence as well as increases the safety of patients.

Keywords: ***simulation technologies, training centres, professional competencies, medial aid, cardiopulmonary resuscitation.***

в области новейших достижений передового отечественного и зарубежного опыта по проблемам виртуального медицинского образования, организация и проведение семинаров, конференций, мастер–классов.

Применение фантомного и симуляционного обучения видится как приемлемое и необходимое направление в учебном процессе. С целью интенсификации и повышения качества образовательного процесса в схему обучения включаются ситуационные задачи по каждой теме, составляются сценарии симуляционных игр, моделирующих поведение пациента согласно изучаемым ситуациям. Разрабатываются алгоритмы действий оператора имитационного манекена, включающие в себя легенду и реакции в зависимости от действий оказывающего помощь специалиста. Очень важно, чтобы в ходе решения поставленной конкретной задачи были задействованы различные типы симуляционного обучения: деятельность, визуализация, прослушивание.

Первый этап занятия – инструктаж, в форме мини–лекции оцениваются обстановка, имеющееся оборудование, определяются объект и цель.

Второй этап – сам процесс симуляционного обучения, когда участники группы непосредственно проводят необходимые реанимационные действия и т.д. Важное условие: все члены команды должны максимально ощущать реальность ситуации.

Третий этап – подведение итогов, анализ результатов. На этом этапе важно понимать, что симуляция лишь отражает реальную жизнь и не бывает персональных ошибок, есть лишь ошибки команды.

В конце практического занятия преподаватель и слушатели обсуждают результаты практики, оценивается уровень знаний слушателя, а также тот факт, насколько успешны были занятия.

В условиях учебного центра содержание обучения может быть направлено не только на освоение отдельных навыков, но и на междисциплинарное обучение работе в команде, выработку безопасных форм профессионального поведения и навыков общения с пациентом.

Опыт живого общения с реальными пациентами, возможность наблюдать действия профессионалов, развитие клинического мышления – преимущества традиционного классического обучения у постели больного. Но оно имеет некоторые недостатки: не у всех слушателей есть возможность самостоятельно выполнить действие или манипуляцию, невозможность многократного его повторения, в процессе обучения велика вероятность нарушения права пациента на качественное оказание помощи, не всегда существует возможность педагогического контроля степени достижения компетентности (выполнения действий с его обоснованием). Кроме того, безопасность пациента и его благополучие представляют фундаментальную этическую проблему. Симуляционное обучение дает возможность слушателям осуществить профессиональную деятельность в соответствии с профессиональными стандартами и правилами оказания медицинской помощи в условиях, максимально приближенных к реальной производственной среде. Темами ситуационных заданий могут быть: «Оказание экстренной помощи пострадавшим с сочетанной травмой при ДТП», «Совершенствование оказания помощи пострадавшим в ДТП на догоспитальном этапе», «Базовая сердечно–легочная реанимация детей и взрослых» и др.

Ситуационные задачи, имитирующие клиническую ситуацию, проводятся ежедневно после каждого информационного блока. Слушатели самостоятельно оценивают свои действия со стороны, после чего разбирают ошибки совместно с преподавателем. На манекенах отрабатывается алгоритм базовой сердечно–легочной реанимации и отдельно ключевые навыки: непрямой массаж сердца, искусственное дыхание методом «рот в рот» и др. Оценка эффективности теоретического блока проводится путем повторного тестирования слушателей.

Таким образом, повышение качества профессиональных компетенций средних медицинских работников по оказанию комплекса базовой сердечно–легочной реанимации на базе учебного центра позволяет:

– создать клиническую ситуацию максимально приближенную к реальной практике;

– многократно самостоятельно отработать навыки с правом на ошибку, недопустимую в жизни;

– отработать алгоритмы действий каждого слушателя и подгруппы в целом;

– выбрать тактику оказания неотложной помощи в различных неотложных ситуациях в соответствии с существующими стандартами.

Использование образовательных программ на основе симуляционных технологий позволяет повысить уровень профессиональных компетенций медицинского персонала, что положительно отражается на качестве оказания экстренной медицинской помощи и ухода за пациентами.

Литература

1. Мирошниченко А.Н. О перспективах дистанционного изучения дисциплины «Безопасность жизнедеятельности, медицина катастроф» // Электронные образовательные технологии: возможности дистанционного обучения в медицинском образовании. Материалы учебно–методической конференции. – Благовещенск, 2016. – С.37– 40.

2. Свистунов А.А. Симуляционное обучение по специальности «Лечебное дело» / Под ред. А.А. Свистунова. – М.: ГЭОТАР–Медиа, 2014. – 288 с.

3. Свистунов А.А. Симуляционное обучение в медицине / Под редакцией профессора Свистунова А.А. Составитель Горшков М.Д. – Москва: Издательство Первого МГМУ им. И.М.Сеченова, 2013. – 288с.

4. Горшков М.Д. Федоров А.В. Симуляционный тренинг базовых медицинских и хирургических навыков // Виртуальные технологии в медицине, 2014.– № 1 (11). – С. 34–39.