ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ И НОРМАТИВНОЙ ПОДДЕРЖКИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Н.Н. Аниськина

президент Союза ДПО,
ректор Академии Пастухова,
член Экспертного совета по ДПО
и корпоративному обучению,
дополнительному образованию взрослых
при Комитете Государственной Думы
по образованию и науке,
канд. техн. наук,
г. Ярославль

В статье проанализированы проблемы, с которыми столкнулось современное дополнительное профессиональное образование в Российской Федерации; отмечена высокая степень его зарегулированности, непонимание его специфики со стороны законодателей и федеральных органов; приведены основные механизмы развития ДПО в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: ***дополнительное профессиональное образование, дополнительные профессиональные программы, «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и/или о квалификации, документах об обучении», качество ДПО, модель QM&CQAF, цифровая экономика, механизмы развития ДПО.***

С развитием цифровой экономики и формированием цифровой образовательной среды для организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования (далее - ДПО), наступили времена стратегического самоопределения. И центральный вопрос: нужно ли отстаивать организациям ДПО свою самостоятельность или неизбежно их слияние с вузами, колледжами (на что сейчас направлен политический вектор федеральных органов власти), и смогут ли они (самостоятельные организации ДПО) остаться жизнеспособными в новых условиях?

Сегодня структура провайдеров дополнительного профессионального образования в соответствии с данными формы статистического наблюдения 1-ПК следующая. В общей численности организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, самостоятельные организации ДПО составляют 36%, структурные подразделения организаций среднего профессионального образования (профессиональных образовательных организаций, далее - ПОО) – 35%, вузов – 18%, научных организаций – чуть больше 1%, остальные 10% падают на структурные подразделения организаций реального сектора экономики: корпоративные университеты, учебные центры предприятий и т.д. Как видим, самостоятельные организации ДПО, работающие на условиях самоокупаемости как независимые бизнес-единицы (учреждены ли они государством или являются частными образовательными организациями), занимают еще достаточно большую долю рынка образовательных услуг. Причем данная статистика совсем не отражает тех провайдеров ДПО, которые включаются в процесс как сетевые партнеры, обеспечивая поддержку цифровой образовательной среды.

И прежде чем рассмотреть положительные и отрицательные стороны каждой из форм существования провайдеров ДПО, а также необходимые условия и перспективы их развития в цифровой экономике, охарактеризуем специфику дополнительного профессионального образования.

Многие помнят, какая была большая дискуссия относительно отказа в ДПО от государственных стандартов и государственных требований, когда еще только обсуждался действующий сегодня закон об образовании. Тогда было принято важное решение, позволившее организациям ДПО сохранить свою гибкость и ори-

ентацию на конкретный результат, который нужен потребителю (заказчику) в данный момент. Сейчас ДПО - это самостоятельная система с отличными от других видов образования целями и задачами.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - закон «Об образовании в Российской Федерации») ДПО направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Таким образом, ДПО – это «мостик» от базового образования, полученного человеком в вузе или колледже, к его профессиональной самореализации в быстро меняющихся организационных, технологических, производственных, социальных условиях. ДПО – это, прежде всего, быстрая доводка, подстройка к конкретной практике. При этом организации при приеме на программы ДПО крайне редко на практике осуществляют жесткий входной контроль и отсев несоответствующего контингента.

Отсюда вывод: программы, обеспечивающие доводку, должны быть не просто конкретными и ориентированными на результат, но обладать достаточной степенью инвариантности к начальным условиям, т.е. быть пригодными для перехода специалистов (руководителей) в заявленное состояние (для получения заявленного результата) независимо от того, какие знания и какой опыт они имели на входе. Эти программы должны учитывать практический опыт слушателя, имеющийся или формирующийся параллельно с обучением, и, конечно же, в век цифровой экономики нельзя не принимать во внимание неформальную составляющую образования, которая может усилить программу, даже не являясь официальной ее частью.

Следовательно, ДПО – это быстро, точно, всегда под перспективную задачу или под конкретный запрос с учетом всех возможных каналов передачи информации и с использованием специальных технологий формирования необходимых практических навыков.

Что сдерживает развитие ДПО?

Оставляя за рамками данного обсуждения такие объективные и серьезно влияющие на нас факторы, как нестабильность экономики и неготовность руководителей организаций в этих условиях вкладываться в развитие персонала, проанализируем слабые стороны системы, присущие ей изнутри. Среди внутренних факторов можно выделить четыре основных.

Фактор 1. Непонимание специфики ДПО законодателями, высокая степень зарегулированности

Несмотря на то, что действующий закон «Об образовании в Российской Федерации» стал большим шагом вперед в отношении рыночной ориентации ДПО, на уровне подзаконных актов встречается очень много коллизий, обусловленных недостаточно глубоким пониманием со стороны законодателя и федеральных органов исполнительной власти (далее – ФОИВ) специфики ДПО и уравниванием требований к организации и осуществлению деятельности по реализации дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП) с требованиями к деятельности по основным профессиональным образовательным программам (далее – ОПОП). Это приводит к искусственным сложностям в оформлении сопроводительной документации и вынуждает организации, реализующие ДПП, идти на нарушение законодательства или отказываться от работы с целым рядом заказчиков.

В качестве примера приведу *проблему*, связанную с исполнением постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации», которые сейчас едины для всех видов образовательных программ. Но для образовательных организаций, реализующих ДПП, не всегда возможно привести полное описание этих программ по двум причинам:

– они, как правило, являются авторскими разработками и интеллектуальной собственностью преподавателей/организаций ДПО и раскрытие полной информации приводит к воровству программ, что мы уже наблюдаем на практике;

– многие ДПП разрабатываются под конкретного заказчика, в том числе для иностранных компаний, содержат отраслевую и производственную информацию, которая не подлежит широкому распространению и передаче третьим лицам. Кроме того, далеко не все заказчики дают согласие на распространение информации о содержании их договоров.

В образовательных организациях, работающих с реальным сектором экономики, доля подобных «корпоративных» заказов с разработкой индивидуальных авторских ДПП может доходить до 80 и более процентов. И даже при получении согласия от преподавателей и заказчиков на размещение этих ДПП на сайте потребуется работа по подготовке и публикации большого объема информации, что затруднит работу пользователей с сайтом и сделает его непрозрачным.

К сожалению, поправки, которые мы предлагали внести в постановление Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 с целью устранения этой коллизии, до сих пор передаются из инстанции в инстанцию.

Другая проблема связана с внесением информации о допол-

нительных профессиональных программах в «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (далее – ФРДО) в соответствии с правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 26 августа 2013 г. № 729. Поскольку в настоящее время допуск к выполнению трудовых функций в рамках многих специальностей или профессий определяется наличием подтвержденного документами о квалификации дополнительного профессионального образования, учет выдаваемых документов установленного образца необходим для противодействия распространению фальсификатов.

Однако учитывая, что установленная приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» минимальная трудоемкость программ повышения квалификации составляет 16 часов, удостоверения о повышении квалификации могут выдаваться уже через два дня после начала занятий. Ежегодно отдельные образовательные организации выдают свыше 100 тысяч удостоверений о повышении квалификации, при том что общая численность таких организаций - около 6,5 тысяч. Требование обязательного внесения сведений обо всей массе выданных удостоверений о повышении квалификации приводит к необоснованным колоссальным затратам временных, денежных, кадровых ресурсов и, соответственно, к повышению себестоимости ДПО, не говоря уже о дополнительных проблемах с несоответствием шаблона, с завышенной оплатой процедуры аттестации рабочего места и получения цифровой подписи.

Поэтому для ДПО целесообразно ограничить объем вносимых в федеральную информационную систему ФРДО сведений об удостоверениях о повышении квалификации и законодательно установить требование внесения в обязательном порядке всех дипломов о профессиональной переподготовке, а удостоверений о повышении квалификации – только по тем программам, освоение которых является обязательным требованием российского законодательства, например, Градостроительного кодекса, Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», подзаконных актов, профессиональных стандартов. Внесение в информационную систему прочих удостоверений о повышении квалификации должно производиться организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в добровольном порядке. И тут не нужно жестко устанавливать перечень обязательных требований – организации будут сами заинтересованы отслеживать все нормативные акты, поскольку это будет влиять на ценность их документа для обучающегося. А не захотят отслеживать, никто не помешает им вносить все подряд.

Предложение о внесении данного изменения вот уже год обсуждается в Экспертном совете по дополнительному профессиональному образованию и корпоративному обучению, дополнительному образованию взрослых при Комитете Государственной Думы по образованию и науке. Еще более долгий путь (около трех лет) пришлось нам пройти, чтобы добиться адаптации шаблона ФРДО к особенностям дополнительного профессионального образования.

Третья проблема, которая также поднималась нами на всех уровнях законодательной и исполнительной власти, касается порядка заключения договора об образовании, установленного пунктом 2 части 1 ст. 54 закона «Об образовании в Российской Федерации». Обязательные требования к содержанию таких договоров утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706 «Об утверждении Правил

«и _____,

(наименование организации с указанием должности, фамилии, имени, отчества (при наличии) лица, действующего от имени организации, документов, подтверждающих полномочия указанного лица)

именуем__ в дальнейшем "Заказчик",

и _____,

(фамилия, имя, отчество (при наличии) лица, зачисляемого на обучение)

именуем__ в дальнейшем "Обучающийся"».

Рисунок 1. Выдержка из примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам

оказания платных образовательных услуг» (далее – Правила), где в подпункте «е» пункта 12 говорится:

«12. Договор заключается в простой письменной форме и содержит следующие сведения:

е) фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон (указывается в случае оказания платных образовательных услуг в пользу обучающегося, не являющегося заказчиком по договору);…».

Приказом Минобрнауки России от 25 октября 2013 г. № 1185 утверждена примерная форма договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам, которой ФОИВ рекомендовал пользоваться и для заключения договоров по программам ДПО. В преамбуле формы договора сказано, что если Заказчик является юридическим лицом, то указывается в любом случае и обучающийся (рисунок 1).

Так как в примечании к форме договора сказано, что эта фраза заполняется в отношении лица, зачисляемого на обучение, которому на момент заключения договора исполнилось четырнадцать лет, а поступающие на обучение по ДПП старше 14 лет, следовательно, договор является трехсторонним и должен содержать адреса и реквизиты всех сторон, т.е. кроме Исполнителя и Заказчика необходимо в договоре указать каждого обучающегося и его данные: фамилию, имя, отчество; дату рождения; адрес места жительства; паспортные данные (серия, номер, когда и кем выдан); банковские реквизиты (при наличии) и телефон. Понятно, что при направлении работодателем на обучение группы сотрудников возникает проблема, так как не всегда на момент подписания договора предприятие знает точный список работников, которые будут учиться (договоры могут заключаться на будущие периоды), работники в период от момента подписания договора до начала обучения могут заболеть, уволиться, а замена в этом случае затруднена.

Заключение трехсторонних договоров приводит к значительному (в сотни раз) увеличению объемов договорной работы (как работодателей, так и образовательных организаций). Бюрократические процедуры при выполнении всех требований предполагают вместо заключения одного договора в двух экземплярах заключения сотен договоров в трех экземплярах. Учитывая, что повышение квалификации возможно продолжительностью не менее 16 часов, то есть может быть незначительно по времени, такие меры существенно ограничивают возможности работодателей повышать квалификацию своих работников и приводят к необходимости увеличения штатного персонала образовательных организаций. При этом далеко не все образовательные организации имеют хороших юристов, способных разработать свой шаблон договора, который при подписании двумя сторонами будет тем не менее соответствовать хитросплетениям законодательства. При этом нужно не только знать, как разработать, но еще и как отстоять свою правоту перед проверяющими органами. А последнее является *самой большой проблемой* для всех, кто занимается дополнительным профессиональным образованием.

И дело тут не только в том, что при реализации ДПП часто допускаются ошибки или нарушения нормативных требований. Действительно, образовательные организации часто недооценивают законодательно данные им свободы, которые отнюдь не означают право делать, как вздумается, а предполагают создание локальной документации, регулирующей непрописанные законом нормы. С другой стороны, мы очень часто наблюдаем довольно низкий уровень квалификации экспертов, проверяющих деятельность в сфере ДПО. Тут повторяется описанная выше проблема законодателя: эксперты хорошо знают высшее, среднее профессиональное образование, но, как правило, не знакомы с особенностями ДПО. А когда организация сама не позаботилась о том, чтобы определить для себя внутренние правила, противостоять замечаниям (даже необоснованным) очень трудно.

Именно поэтому в рамках «Союза руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей» (далее - Союз ДПО) мы не только активно работаем с законодательной и исполнительной властью по вопросам устранения нормативных коллизий, но и проводим аудиты локальных нормативных актов, оказываем консультационную помощь, экспертную и правовую поддержку при разрешении спорных ситуаций.

Фактор 2. Неадекватное восприятие качества ДПО

Особые задачи ДПО обуславливают и специфику понимания и оценки его качества. Рассматривая ДПО как услугу, которая «живет» по правилам бизнеса, мы и качество этой услуги должны оценивать, прежде всего, с точки зрения потребителя. Не случайно из 1,5 тысяч разработанных в последнее десятилетие по заказу Европейской комиссии по образованию моделей качества профессионального образования и обучения, к которому в международной практике относится и ДПО, официально признана модель EQAVET, основанная на цикле Деминга.

На страницах журнала «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире» мы неоднократно описывали эту модель и ее вариации (например, [1]), поэтому сейчас я хочу остановиться только на основных результатах проведенного нами в 2018 году исследования.

Основываясь на специфике ДПО, мы разработали адаптированный к российским условиям вариант

EQAVET, который представляет собой интегральную модель качества профессионального образования QM&CQAF, синтезировавшую принципы качественного менеджмента из международных стандартов ISO 9001 и ISO 21001 и показатели рамки CQAF, лежащей в основании EQAVET. По модели QM&CQAF несколько десятков российских организаций, реализующих ДПП, прошли самообследование. Положительным результатом самообследования стало то, что оно позволило увидеть, все ли процессы, обеспечивающие качество, выполняются в организации на приемлемом уровне, нет ли несоответствий или «перекосов» в системе управления. Результаты самообследования подтвердили недооценку организациями, осуществляющими деятельность по ДПП наряду с реализацией высшего или среднего профессионального образования, такого процесса, как «анализ требований потребителей». А по выборке организаций ДПО (даже для тех, которые получили высокие оценки по большинству показателей) наблюдается провал таких аспектов, как «интернационализация».

При этом важно отметить, что внутренняя оценка качества ДПО, основанная на признанных рынком международных стандартах и моделях, слабо коррелируется с показателями внешней оценки, установленными в нормативных документах ФОИВ, в частности приказами Минобрнауки России от 22.09.2017 г. № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования» и от 10.12.2013 г. № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию» (с изменениями от 15 февраля 2017 года). Качество ДПО еще достаточно часто воспринимается по внешним признакам, например, по продолжительности программы, по наличию материально-технической базы в образовательной организации, по количеству программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию.

В то же время для обеспечения результата, удовлетворяющего потребителя, абсолютно необязательно долго держать его в аудитории или иметь хорошую материально-техническую базу. Тем более при индивидуальных целевых заказах, которые преобладают на рынке услуг ДПО, для удовлетворенности потребителя совсем не имеет значения профессионально-общественная аккредитация (далее – ПОА) программы. Наоборот, проведение ПОА программы, заказанной под конкретную задачу, только снизит оперативность и увеличит стоимость этой ДПП. В данном случае заказчик, прежде всего, ориентируется на репутацию организации или на ее признание профессиональным сообществом, что законом «Об образовании в Российской Федерации» определено как общественная аккредитация (далее – ОА).

Конечно же, при неоднократно повторяющейся реализации программ (например, если это программы профессиональной переподготовки или предаттестационная подготовка по специальным вопросам того или иного вида безопасности) наличие ПОА становится важным показателем качества. Но в нормативных документах ситуация с признанием качества ДПО совсем не дифференцируется и, ориентируясь на внешний формальный показатель, организации часто недооценивают значение показателей, важных для потребителя.

Фактор 3. Неготовность большинства преподавателей системы высшего и среднего профессионального образования к другим «скоростям»

Эта проблема свойственна в основном структурным подразделениям ДПО в вузах и ПОО. Крайне редко эти подразделения имеют преподавателей в своем штате и чаще всего обеспечивают в основном организационные процессы. Преподавание по дополнительным профессиональным программам становится для преподавателей вуза или ПОО дополнительной нагрузкой, которая, даже являясь дополнительным источником дохода, все же вторична по отношению к основной. И нередко приходилось сталкиваться с тем, что перегрузка преподавателей в основном образовательном процессе сдерживает развитие ДПО.

Вторая сторона этой проблемы – принципиальное отличие андрагогического подхода, на котором стоит ДПО, от классических педагогических технологий, распространенных в системе высшего и среднего профессионального образования. Проблема осложняется тем, что контингент в ДПО очень разнороден и, как правило, нуждается в разных объемах подготовки и разных методах (технологиях, алгоритмах) продвижения к запланированному в программе результату. Для того чтобы проектировать гибкие модульные программы ДПО, преподавателям нужна специальная подготовка, на которую опять же не всегда есть время. И, конечно, главной трудностью тут является формализация описания ожидаемого результата и подбор соответствующих методов/технологий его получения, а также проектирование адекватных оценочных средств. В отличие от ОПОП, где ожидаемый результат прописан в ФГОС, здесь заказчик далеко не всегда может объяснить, что он ожидает по окончании программы. Поэтому проектирование ДПП всегда начинается с исследования задач заказчика и перевод их в термины компетенций, на что обычно отводится очень короткое время. И не всегда эта работа правильно идентифицируется и оплачивается.

Фактор 4. Отношение к ДПО в вузах и колледжах исключительно как к источнику дохода

Работая с вузами и колледжами в качестве аудитора систем управления, часто приходилось наблюдать эту проблему. Она вырастает из стратегии, в которой,

как правило, или совсем нет ДПО, или ему отводится очень второстепенная роль. И чаще всего ДПО рассматривается как дополнительный источник средств на развитие основной деятельности, что вполне объяснимо. К сожалению, еще практически нигде в вузах и колледжах нет осознания себя как центра ответственности за развитие непрерывного образования в регионе, отрасли, стране. А если стратегический вектор изменить таким образом, то мы приходим к необходимости решения большого спектра стратегических задач, которые требуют временных, материальных, интеллектуальных и управленческих ресурсов.

Итак, обсудив внутренние факторы сдерживания развития ДПО, можно вернуться к вопросу оптимальной формы существования провайдеров ДПО в условиях цифровой экономики. Для этого посмотрим, каковы основные механизмы развития ДПО в России и в мире на современном этапе. Исследования в рамках целого ряда международных проектов, в которых участвовала Академия Пастухова в последние пять лет, позволили нам выделить следующие четыре группы механизмов.

1. Развитие ДПО как ядра непрерывного образования.

Наверное, это самый главный механизм. В условиях цифровой экономики мы все больше и больше имеем возможностей получать информацию из глобальных сетей, в том числе обучаясь на бесплатных открытых онлайн курсах. Для поддержки этих процессов ЮНЕСКО в 2012 году был принят Меморандум о признании образования, полученного вне стен образовательных организаций. Пришло время, когда уже нельзя с этим не считаться. Мы должны понимать, что необходимо разрабатывать системы признания образования, получаемого вне стен образовательных организаций, и встраивать элементы неформального образования в дополнительные профессиональные программы. И это новая задача системы ДПО.

2. Активизация технологий ДПО и распространение проектного обучения.

С приходом в нашу жизнь цифровой экономики активизация технологий ДПО и распространение проектного обучения становится наиболее актуальной задачей. Пока еще мы видим, что основная масса дистанционных образовательных программ – это выкладка на электронном ресурсе текстовых или видео материалов. Радует, что начинают появляться дистанционные программы с игровыми элементами, с тренажерами, с активным взаимодействием всех участников образовательного процесса на специальных форумах, где идет постоянное обсуждение материала и консалтинговая поддержка. Но самое интересное - это включение во все ДПП проектной работы, точнее, встраивание обучения в реализацию практических задач на своем рабочем месте или в каком-либо проекте своей организации. Это главный принцип андрагогики – *обучение в деятельности.* Общее заблуждение, что дистанционные технологии – это дешевле, чем очное образование. Качественные дистанционные программы с глубокой проработкой контента, с множественным вариативным выбором, с поддержкой процесса индивидуальными консультациями и руководством проектами могут по стоимости существенно превышать традиционные лекции в аудитории.

3. Опережающее развитие проектных команд.

Одним из механизмов в этой группе являются популярные в Европе «Школы тренеров для тренеров» – Т4Т, которые используются для масштабирования компетенций научно-педагогических работников. Разработанные еще в середине 80-х годов организационно-деятельностные и инновационные игры в адаптированном к сегодняшним условиям виде все активнее используются в школах лидеров, при внедрении в практику новых организационно-управленческих технологий, требующих вовлечения персонала, или при запуске стартапов. А следовательно, нужна подготовка нового типа преподавателей – модераторов, фасилитаторов, экспертов и т.д.

4. Управление качеством непрерывного образования.

В эту группу входят два основных механизма – обеспечение качества процесса формирования компетенций и признание качества непрерывного образования. И если вопросы обеспечения качества образовательной деятельности, направленной на формирование компетенций, в той или иной степени проработаны, то независимая оценка и признание качества непрерывного образования, в том числе полученного вне стен образовательных организаций, еще требуют осмысления и анализа.

Таким образом, сопоставляя слабые стороны современного дополнительного профессионального образования и появляющиеся новые механизмы его развития, можно сделать вывод, что еще рано отказываться от самостоятельных организаций ДПО. При этом их стратегической перспективой является роль методологического центра поддержки процессов непрерывного образования на основе построения гибких индивидуальных образовательных траекторий с использованием различных способов формирования компетенций (путем формального, неформального и информального образования), формирования лучших практик в сфере ДПО, управления качеством образовательной деятельности и признания качества образования.

Литература

1. Аниськина Н.Н., Лунина Е.В. Качество образования в рыночной экономике // «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире». - 2018. - № 2. - С. 1 – 7.

С 25 по 27 ноября 2019 г. Союзом ДПО и Государственной академией промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова в г. Ярославль проводится 3-х дневная информационно-аналитическая сессия по программе **«Нормативное правовое регулирование дополнительного профессионального образования и профессионального обучения».**

Организаторы ставят целью сформировать у руководителей, преподавателей и специалистов образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы (ДПП) и основные программы профессионального обучения (ОППО), знание нормативных правовых документов, регламентирующих организацию их деятельности, умение разрабатывать на их основе локальные документы, обеспечивающие условия для достижения целей организации, в соответствии с требованиями Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. (в тек. ред.).

Программа сессии включает наиболее актуальные для руководителей и специалистов организаций, занимающихся реализацией дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, вопросы, касающиеся особенностей применения профессиональных стандартов в образовательной организации, в том числе вопросы разработки ДПП и ОППО с учетом их требований.

В числе рассматриваемых тем – государственная политика в сфере ДПО; национальная система квалификации; признание качества дополнительного профессионального образования; перспективы развития независимой оценки квалификаций работников.

Участники сессии получат рекомендации по вопросам лицензирования и государственного надзора образовательной деятельности организаций, реализующих ДПП и ОППО, будут рассмотрены типичные нарушения законодательства Российской Федерации в сфере образования.

Кроме этого, будет дана следующая информация:

1. Национальный совет при Президенте Российской Федерации принял решение о создании Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования.
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) изменила шаблон для внесения в ФИС ФРДО сведений о документах о квалификации (ДПО).

Сессию ведут: ***Н.Н. Аниськина*** – президент Союза ДПО, ректор Академии Пастухова, президент Европейской ассоциации VET-провайдеров ESEDA, член Экспертного совета по ДПО и корпоративному обучению, дополнительному образованию взрослых при Комитете Государственной Думы Российской Федерации по образованию и науке и ***З.А. Лалаева*** – эксперт Союза ДПО по нормативно-правовым вопросам развития ДПО, начальник учебно-организационного отдела ИДПО ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный нефтяной технический университет».

ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»
г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 42/24
Тел.: (4852) 32-03-64 (доб.: 303; 304, 372)
Сайт: www.gapm.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ К УПРАВЛЕНЧЕСКИМ ФУНКЦИЯМ И КОМПЕТЕНЦИЯМ МЕНЕДЖЕРОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Н.Д. Машукова

гл. эксперт НИУ ВШЭ,
кан. экон. наук,
г. Москва

В статье показана необходимость кардинального пересмотра в условиях формирующейся цифровой экономики существующих моделей управления бизнесом и управленческих функций и компетенций менеджеров высшего звена, включающих как деловые, так и реляционные компетенции.

Ключевые слова: ***цифровое производство, модели управления бизнесом, менеджеры высшего звена, управленческие функции, деловые и реляционные компетенции.***

В последние десятилетия перед Россией стоят актуальнейшие задачи по достижению уровня социально-экономического развития, соответствующего экономически развитым странам. Важнейшими факторами развития экономики страны признаны развитие науки и технологий, инноваций, создание новых рынков, продуктов. Очевидно, что подобное развитие во многом зависит то того, насколько управленческие кадры эффективно справляются с решением этой достаточно сложной задачи.

На прошедшем в сентябре 2019 г. Московском финансовом форуме обсуждались вопросы, связанные с проблемами экономического развития России. По мнению главы Сбербанка России Германа Грефа, рост ВВП сдерживается «отсутствием современных моделей управления и понимания, как именно развивать экономику».

Практика показала: инновационное развитие плохо соотносится с прежней организационной структурой и подрывает старые модели управления бизнесом, что вызывает необходимость их кардинального пересмотра. Поэтому важность решения проблем по повышению качества подготовки менеджеров высшего звена, соответствующего современным требованиям, очевидна и диктуется, помимо прочего, необходимостью выведения процессов управления на уровень, обеспечивающий рост экономики страны и ее международную конкурентоспособность.

Анализ деятельности организаций в последние десятилетия показал, что управленческие умения руководителей, как правило, концентрируются на формальном решении задач и отражают неумение оценивать картину в целом, а также гибко и своевременно реагировать на происходящие изменения, что напрямую связано с устаревшей управленческой культурой, которая сложилась на основе предыдущего опыта.

Для многих организаций все еще характерна жесткая иерархическая структура управления, сформированная в условиях плановой экономики. Изменения условий хозяйствования, произошедшие в стране, не вызвали необходимых перемен в руководстве большинства организаций. Все еще присутствует авторитарный стиль управления, который устанавливает структуру вертикальных информационных потоков сверху-вниз и таким образом сдерживает инициативу работников, уменьшает степень их ответственности на всех уровнях управленческой структуры. Подобная «непрозрачность» деятельности организации является существенным препятствием на пути ее развития, структура управления оказывается неэффективной в условиях быстро

меняющихся требований рынка, тормозит внедрение инноваций. Поэтому в зарубежных компаниях отмечается тенденция по сокращению управленческой иерархии, наблюдается развитие управленческих процессов, направленных на делегирование полномочий.

Очевидно, что инновационное развитие организаций на первый план выдвигает необходимость проведения организационной перестройки, что в свою очередь требует наличия новых компетенций топ-менеджеров для обеспечения эффективного управления и решения бизнес-задач. Эти процессы порождают также необходимость формирования новой модели управления, которая ставит определенные задачи перед управленцами: с одной стороны, появляется потребность проектирования, моделирования и управления производственным процессом в рамках жизненного цикла, а с другой – совершенствование коммуникативных воздействий, направленных на изменение сознания людей и решение разного рода социальных проблем.

Указанные обстоятельства все более активно формируют потребности в развитии новых управленческих компетенций, появляются устойчивые вызовы к необходимости применения на практике таких умений, как:

– трансдисциплинарность, разносторонность и универсальность знаний, позволяющих решать инновационные задачи с целью создания новых технологических процессов, проектов, продуктов/услуг и их вывода на рынок;

– способность переводить большие объемы информации в абстрактные понятия; умение моделировать процессы принятия решений, в том числе даже при частичном недостатке определенной информации;

– способность определять смыслы, позволяющее создавать уникальные идеи, особенно имеющие значение для принятия решений;

– применение дизайн-мышления при создании различных сценариев решения задач и рабочих процессов для достижения целей организации в будущем;

– умение брать на себя ответственность не только за принятое решение, но и за результат его реализации.

Следует отметить, что в последнее время получают распространение различные новые формы управления производством. Так, например, технологическая платформа электросетей будущего рассматривает концепцию Smart Grid (интеллектуальные энергосистемы) как модернизированные сети электроснабжения, удовлетворяющие требованиям энергоэффективного и экономичного функционирования за счет скоординированного управления и с помощью современных двусторонних коммуникаций между элементами электрических сетей.

Управление такими компаниями не может осуществляться без внедрения концепции цифрового производства, в которой совместно действуют как профильные специалисты, так и специалисты в области информационных технологий. Поэтому на первый план выдвигаются требования к готовности тех и других групп совместно решать задачи по управлению производственными процессами.

Эксперты отмечают, что в современных условиях, особенно в реальном секторе экономики, требуются серьезные изменения в подготовке управленцев новой формации. Растет динамика и сложность работ и одним из путей решения возникающих проблем является подготовка команд специалистов, обладающих совокупной компетентностью, необходимой для решения сложных инновационных и управленческих задач.

Важно отметить также, что успех многих организаций определяется качеством и скоростью принятия решений. При все более интенсивном развитии информационных технологий, расширяющейся информационной базе данных, поступающей из различных источников и относящейся к разным областям знаний, критически важным становится анализ и рациональное использование этого массива.

Нельзя не отметить еще одной важной особенности, характерной для управления современной организацией. Актуализируются компетенции, которые включают так называемые деловые и реляционные (относительные, родственные) компетенции. К *деловой компетентности* как совокупности отличительных возможностей и сильных сторон организации, основанных на экономической эффективности (таких как инновации, качество, ориентация на потребности клиентов и производительность труда), добавляется *реляционная компетентность*. Это – совокупность отличительных возможностей и сильных сторон компании, заключающихся в развитии, сохранении и использовании взаимовыгодных отношений с внешними заинтересованными деловыми сторонами (стейкхолдерами), т.е. с партнерами, конкурентами, государством, поставщиками и дистрибуторами. Организации, владеющие как деловой, так и реляционной компетенциями стремятся превзойти другие компании в создании продукта, достижении бизнес-целей, повышении конкурентных преимуществ.

В совокупности все эти процессы определяют требования к наличию таких управленческих компетенций, как умение:

– формировать стратегическое видение, прогнозировать технологические процессы для развития продукта в будущем; прогнозировать необходимые решения и процессы для развития объекта управления;

– применять принципы производственной системы, обеспечивая прослеживаемость всех этапов подготовки и управления производством, оценивая их преимущества;

– применять ко-компетеции как

на уровне взаимоотношений с участниками процесса в рамках реализации жизненного цикла, так и взаимовыгодных отношений с партнерами, конкурентами, государством, поставщиками и дистрибуторами;

– применять мультидисциплинарные знания на практике;

– занимать определенную позицию в рамках профессиональной компетентности, формировать субъектность поведения.

Вместе с тем становится очевидным, что стратегия развития человеческих ресурсов в организациях также должна пересматриваться и уходить от традиционных подходов и методов управления; необходимо ориентироваться на непрерывное совершенствование профессионально-квалификационной структуры, определение адекватности совокупной компетентности персонала целям и задачам организации.

Внедрение научных, организационных и технологических новаций предполагает осуществление нового подхода к управлению ресурсами организации в рамках жизненного цикла процесса, т.е. с учетом этапов развития, через которые проходит объект управления, начиная от проектирования и производства до утилизации продукта.

В связи с этим возникает потребность в реализации новых подходов к управлению организацией, включая формализацию управленческих процессов, формирование ее архитектуры, унификацию структуры документации, создание единой информационной системы управления, включая централизованное управление рисками и изменениями, обязательное планирование коммуникаций.

В этих условиях достижение результативности и экономической эффективности производства основывается на таких направлениях деятельности, как:

– развитие стоимостного мышления, переход на анализ и утверждение требуемого объема капитала для производства продукта;

– обеспечение экономического обоснования реализации проекта по созданию продукта;

– внедрение интегрированного процесса целевого стратегического и оперативного управления финансами и инвестициями;

– усовершенствование и использование современной методологии в области прогнозирования и анализа рынков;

– внедрение информационных технологий и инструментария, необходимых для поддержания процесса управления;

– формирование системы мониторинга и контроля по этапам жизненного цикла процессов с учетом требований соответствия результатов производственной деятельности поставленным целям;

– повышение качества процесса генерирования идей, в частности, путем создания межфункциональных творческих групп, способных разрабатывать процессы, проекты, программы, реально создающие стоимость и потребительские ценности продукта.

Решение подобных достаточно сложных задач вызывает необходимость формирования новой модели управления как многоуровневого вертикально интегрированного процесса. Первым ключевым аспектом данного подхода является направленность бизнес-процесса на создание оптимальной стоимости продукта. Второй ключевой аспект – формирование системы мотивации для менеджеров всех уровней, где каждый стремится использовать все виды ресурсов наиболее эффективно и своевременно.

В таком случае базовые процессы управления требуют включения следующих позиций:

– разработка и внедрение единого (унифицированного) регламента и обеспечение единых принципов и методов в деятельности менеджеров по управлению бизнес-процессами;

– создание единой технологической среды в системе управления, включая решение задач по сбору данных и их первичной обработке;

– создание электронного документооборота – технического руководства, средств отображения информации и т.д.

Эти приоритеты определяют принципы деятельности и состав организационно-ролевой многоуровневой вертикально интегрированной структуры управления в рамках реализации жизненного цикла процесса. Очевидно, что также требуется и определение соответствующих функций участников системы с учетом уровней и видов их полномочий и ответственности, основных компетенций.

Задачи, которые решаются в такой управленческой структуре, направлены, как правило, на реализацию следующих позиций:

– контроль хода производства с точки зрения целесообразности и экономической эффективности;

– регулярная оценка изменений в рыночной конъюнктуре продукта;

– обеспечение производственного процесса соответствующими ресурсами и финансированием;

– координация параллельно выполняемых задач;

– идентификация межпроектных задач, инициация мероприятий, обеспечивающих их результативность;

– перераспределение ресурсов между проектами/задачами в зависимости от приоритетов;

– распределение материальных и трудовых ресурсов и поддержание мотивации участников производственного процесса по результатам этапов работы;

– оценка результативности управления производственными процессами.

Необходимость активно влиять на совершенствование управленческих процессов в организациях ставит задачи по подготовке специалистов, которые способны управлять и принимать решения в рамках непрерывно

меняющихся условий научно-технологических и информационно-коммуникационных процессов. В этом случае управленческий состав должен владеть, кроме всего прочего, такими важными ключевыми компетенциями, как: умением брать на себя ответственность в рамках управленческих функций и профессиональной компетентности; поддерживать и продвигать культуру и политику компании в социуме и др.

Поэтому совокупность данных условий актуализирует проблему формирования основных рамочных требований к управленческому составу с определением унифицированных функций и соответствующих компетенций. Отсутствие подобного рода требований стало определенной проблемой и выявило необходимость решения этих вопросов с учетом современных тенденций развития и опыта работы ведущих компаний.

Таким образом, определилась необходимость разработки квалификационных требований для топ-менеджеров как системы формализованных функций и компетенций, установленных в структуре управления по уровням и видам ответственности и сформированных на основе анализа успешной практики ряда российских компаний и международного опыта.

Такой системный подход к формированию соответствующих компетенций управленческого состава также диктует необходимость разработки соответствующих квалификационных требований и для всего персонала организации.

Результаты исследований в организациях различных отраслей экономики (производство и применение композитных материалов, оптико-электроника, авиаконструирование, двигателестроение, автомобилестроение, робототехника) позволили выявить воздействие различных корпоративных требований, в том числе являющихся сквозными для всех участников производственного процесса, на процесс обновления компетенций персонала. Это дает возможность работникам идентифицировать себя в новой системе ценностей организации, позволяет с пониманием относиться к действиям руководителей при внедрении новых организационных форм и технологических принципов. Центральная роль здесь отводится организации внутренних коммуникаций, что создает основу для идентификации компетенций персонала и его мотивации.

Исследования показали, что для эффективного управления бизнес-процессами в организации необходимо создать такую структуру управления, которая направлена на обеспечение результативности деятельности в условиях непрерывно развивающихся рыночных условий. В ряде российских и зарубежных компаний появилась тенденция формирования моделей коллегиального управления, в структуру которых включены менеджеры высшего звена. Это так называемые координационные советы, осуществляющие системное управление бизнес-процессами, в которых полномочия участников распределяются по направлениям профессиональной деятельности и уровням ответственности.

В координационный совет входят ключевые топ-менеджеры, которые профессионально обеспечивают эффективное управление бизнес-процессами, они осуществляют свою деятельность на регулярной основе и официально встроены в структуру управления. Как правило, в совет включаются руководители по таким направлениям деятельности, как: планово-экономическое и финансовое; технологическое; управление программами/проектами, жизненным циклом процесса; управление в области ИТ, рисками, управление персоналом. В структуре координационного совета они распределяются по разным уровням ответственности и полномочий.

Координационный совет реализует свою деятельность в системе вертикально интегрированного процесса, обеспечивая подготовку ключевых решений. Его основными функциями являются:

– создание единой технологической среды для достижения результативности и эффективного управления жизненным циклом процесса, предупреждение и минимизация рисков;

– создание интегрированной информационной среды;

– обеспечение общего мониторинга хода реализации программ;

– управление ресурсами, включая финансовые, производственные и человеческие;

– координация работ по взаимосвязанным проектам и программам;

– управление изменениями;

– перераспределение ресурсов между несколькими одновременно идущими программами;

– предупреждение и разрешение ресурсных конфликтов между программами в рамках имеющихся полномочий;

– формирование системы внутренних и внешних коммуникаций.

В структуре координационного совета формализованные функции ключевых участников, как правило, распределяются по трем уровням полномочий, соответствующим требованиям по управлению бизнес-процессами с учетом принципов процессного подхода.

Функции участников высшего уровня, так называемого портфельного комитета, включают: обеспечение соблюдения интересов государства/бизнеса в курируемой области, формирование единой бизнес-среды и управление портфелем программ/проектов.

Функции участников среднего уровня ответственности и полномочий включают вопросы по формированию методологии разработки портфеля программ, принципов и механизмов управления программами, проектами, бизнес-процессами.

Функции участников нижнего уровня ответственности и полно-

мочий реализуют принципы и механизмы управления программами/проектами и обеспечивают координацию процесса управления в соответствии со стратегией развития организации.

Обеспечение выполнения основных функций в рамках данной структуры управления позволяет:

– устанавливать и поддерживать единые требования к содержанию и качеству управленческой деятельности, достигать информационную объективность в процессах управления;

– повышать эффективность деятельности и результативность процессов управления;

– осуществлять координацию работ и обеспечивать своевременность принятия решений;

– синхронизировать изменения в планах смежных проектов, программ;

– обеспечивать контроль всех изменений, происходящих в проектах, программах;

– определять границы управленческих полномочий разных уровней при внесении изменений в бизнес-процесс;

– поддерживать единый порядок обмена данными.

Реализация подобных процессов управления включает как подготовку, обсуждение и продвижение аргументированных предложений на каждом из трех уровней снизу-вверх с целью принятия соответствующих решений, так и обеспечение реализации принятых решений сверху-вниз. Этот процесс носит регулярный характер, что способствует своевременности принятия управленческих решений, минимизации производственных потерь, предупреждению принятия ошибочных решений и производственных сбоев.

Следует также отметить, что в структуре управления менеджеры высшего звена реализуют компетенции не только в рамках направлений профессиональной деятельности, но и по так называемым «мягким компетенциям», установленным в соответствии с уровнями ответственности и полномочий.

Таким образом, корпоративная структура управления требует от менеджеров высшего звена реализации компетенций, сформированных как в процессе предшествующего профессионального опыта работы, так и дополнительных, включающих умения, направленные на формирование стратегического видения и прогнозирования развития процессов в будущем, модельно-ориентированное проектирование, цифровизацию процессов и оптимизацию системы управления.

Очевидно, что подготовка менеджеров высшего звена и высококвалифицированных специалистов в рамках данной парадигмы требует принципиально иного подхода. Новые вызовы, стоящие перед менеджментом высшего звена, определяют тенденции по формированию обучения, приближенного к реальной практике управления, включая создание имитационных кейсов, воссоздающих сценарии задач для коллегиального решения.

Нельзя не отметить также необходимость развития в Российской Федерации STEM-образования, которое должно стать одним из приоритетных направлений, способствующих формированию инновационной экономики. Аббревиатура STEM-образование включает четыре составляющих: science (наука), technology (технология), engineering (инжиниринг) и mathematics (математика).

Итак, социально значимой и актуальной проблемой является установление на национальном уровне формализованных квалификационных требований и компетенций для управленцев высшего звена и их соответствующая подготовка с целью формирования пула высокопрофессиональных управленцев различных отраслей экономики для обеспечения эффективного управления бизнес-процессами и экономикой страны.

Литература

1. «Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики»/Под научной ред. проф., д-ра Р. Марра, д-ра Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 1997 – 480 с.

2. Стив Уиддет, Сара Холлифорд «Руководство по компетенциям» Пер. с англ., - М.: Издательство ГИППО, 2008. – 228 с.

3. Р.Д. Арчибальд (Archibald Associates, США), В.И. Воропаев, Г.И. Секлетова «Системная методология управления проектами и программами» (ГАСИС, Россия)

4. В.И. Воропаев, Г.И. Секлетова «Системное представление Управления проектами». В кн.: Сборник трудов международного симпозиума: «Управление проектами: Восток-Запад – Грань Тысячелетий». – Москва, 1-4 декабрь, 1999

5. Рассел Д. Арчибальд «Управление высокотехнологичными программами и проектами». Пер. с англ. под ред. А.Д. Баженова – М.: ДМК Пресс, 2002

6. Г.Л. Цинес, А.С.Товб «Менеджмент проектов в практике современной компании» М.: Олимп - Бизнес, 2006

7. Управление знаниями в корпорациях: Учебное пособие / под ред. д-ра эконом. наук, проф. Б.З. Мильнера. – М: Дело, 2006

8. К. Арджирис Организационное научение. М.: Инфра – М,2004

9. Э. Брукинг Интеллектуальный капитал /Пер. с англ. СПб.: Питер,2001

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 15.04.2019 № 31н

Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам

В соответствии с частью 5 статьи 95.2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2014, N 30, ст. 4257; 2017, N 50, ст. 7563), подпунктом 4.2.72 пункта 4.2 Положения о Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2018 г. N 682 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 26, ст. 3851), а также с учетом Единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико–социальной экспертизы, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2018 г. N 344н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 11 октября 2018 г., регистрационный N 52409),

приказываю:

утвердить по согласованию с Министерством просвещения Российской Федерации прилагаемые показатели, характеризующие общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Министр М.М.Котюков

Утверждены
Приказом Министерства науки
и высшего образования
Российской Федерации
от 15 апреля 2019 г. № 31н

**Показатели,
характеризующие общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам**

1. Показатели, характеризующие общий критерий «Открытость и доступность информации об организациях,осуществляющих образовательную деятельность».

1.1 Соответствие информации о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам (далее – организация), размещенной на общедоступных информационных ресурсах, ее содержанию и порядку (форме) размещения, установленным законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации <1>:

– на информационных стендах в помещении организации,

– на официальном сайте организации в информационно–телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сайт)

1.2 Наличие на сайте организации информации о дистанционных способах обратной связи и взаимодействия с получателями услуг и их функционировании:

– сведений о контактных телефонах,

– сведений об адресах электронной почты,

– сведений об электронных сервисах (форма для подачи электронного обращения (жалобы, предложения), получение консультации по оказываемым услугам и иных);

– раздела «Часто задаваемые вопросы»;

– технической возможности выражения получателями услуг мнения о качестве условий оказания услуг организацией (наличие анкеты для опроса граждан или гиперссылки на нее)

1.3 Доля получателей услуг, удовлетворенных открытостью, полнотой и доступностью информации о деятельности организации, размещенной на информационных стендах в помещении организации, на сайте (в % от общего числа опрошенных получателей услуг)

2. Показатели, характеризующие общий критерий «Комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность.

2.1 Обеспечение в организации комфортных условий предоставления услуг:

– наличие комфортной зоны отдыха (ожидания), оборудованной соответствующей мебелью;

– наличие и понятность навигации внутри организации;

– наличие и доступность питьевой воды;

– наличие и доступность санитарно–гигиенических помещений;
– санитарное состояние помещений организации;
– транспортная доступность (возможность доехать до организации на общественном транспорте, наличие парковки)
2.2. Доля получателей услуг, удовлетворенных комфортностью предоставления услуг организацией (в % от общего числа опрошенных получателей услуг)
2. Показатели, характеризующие общий критерий «Комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность».
3. Показатели, характеризующие общий критерий «Доступность услуг для инвалидов»
3.1 Оборудование помещений организации и прилегающей к ней территории с учетом доступности для инвалидов:
– оборудование входных групп пандусами (подъемными платформами);
– наличие выделенных стоянок для автотранспортных средств инвалидов;
– наличие адаптированных лифтов, поручней, расширенных дверных проемов;
– наличие сменных кресел–колясок;
– наличие специально оборудованных санитарно–гигиенических помещений в организации
3.2 Обеспечение в организации условий доступности, позволяющих инвалидам получать образовательные услуги наравне с другими, включая:
– дублирование для инвалидов по слуху и зрению звуковой и зрительной информации;
– дублирование надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно–точечным шрифтом Брайля;
– возможность предоставления инвалидам по слуху (слуху и зрению) услуг сурдопереводчика (тифлосурдопереводчика);
– наличие альтернативной версии сайта организации для инвалидов по зрению;
– помощь, оказываемая работниками организации, прошедшими необходимое обучение (инструктирование) по сопровождению инвалидов в помещениях организации и на прилегающей территории;
– наличие возможности предоставления образовательных услуг в дистанционном режиме или на дому
3.3 Доля получателей услуг, удовлетворенных доступностью услуг для инвалидов (в % от общего числа опрошенных получателей услуг – инвалидов)
4. Показатели, характеризующие общий критерий «Доброжелательность, вежливость работников»
4.1 Доля получателей услуг, удовлетворенных доброжелательностью, вежливостью работников организации, обеспечивающих первичный контакт и информирование получателя услуги при непосредственном обращении в организацию (работники приемной комиссии, секретариата, учебной части и пр.) (в % от общего числа опрошенных получателей услуг)
4.2 Доля получателей услуг, удовлетворенных доброжелательностью, вежливостью работников организации, обеспечивающих непосредственное оказание услуги при обращении в организацию (в % от общего числа опрошенных получателей услуг)
4.3 Доля получателей услуг, удовлетворенных доброжелательностью, вежливостью работников организации при использовании дистанционных форм взаимодействия (в % от общего числа опрошенных получателей услуг)
5. Показатели, характеризующие общий критерий «Удовлетворенность условиями ведения образовательной деятельности организаций»
5.1 Доля получателей услуг, которые готовы рекомендовать организацию родственникам и знакомым (могли бы ее рекомендовать, если бы была возможность выбора организации) (в % от общего числа опрошенных получателей услуг)
5.2 Доля получателей услуг, удовлетворенных организационными условиями предоставления услуг (в % от общего числа опрошенных получателей услуг)
5.3 Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации (в % от общего числа опрошенных получателей услуг)

<1> Часть 2 статьи 21 и статья 29 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2015, N 27, ст. 3989), Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно–телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. N 582 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 29, ст. 3964; 2015, N 43, ст. 5979; 2017, N 21, ст. 3025, N 33, ст. 5202; 2018, N 50, ст. 7755; 2019, N 13, ст. 1406).

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 15 июля 2019 г. № 03-04-05/52118

Департамент налоговой и таможенной политики рассмотрел обращение от 15.05.2019 по вопросу обложения налогом на доходы физических лиц доходов лиц, не являющихся работниками организации, в виде сумм оплаты организацией стоимости их обучения и сообщает, что в соответствии с Регламентом Минфина России, утвержденным приказом Минфина России от 14.09.2018 N 194н, в Минфине России, если законодательством не установлено иное, не рассматриваются по существу обращения по проведению экспертизы договоров, учредительных и иных документов организаций, по оценке конкретных хозяйственных ситуаций. Вместе с тем в соответствии со статьей 34.2 Налогового кодекса Российской Феде-

рации (далее — Кодекс) разъясняем следующее.

В соответствии с пунктом 21 статьи 217 Кодекса не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц суммы платы за обучение налогоплательщика по основным и дополнительным образовательным программам в российских организациях, осуществляющих образовательную деятельность, либо иностранных организациях, имеющих право на ведение образовательной деятельности.

Согласно данной норме отсутствие трудовых отношений между организацией, оплачивающей обучение, и обучающимся лицом не влияет на освобождение от налогообложения сумм такой оплаты. Согласно пункту 2 части 1 статьи 54 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» договор об образовании заключается между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, лицом, зачисляемым на обучение, и физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение.

С учетом изложенного при соблюдении условий, установленных пунктом 21 статьи 217 Кодекса, суммы оплаты стоимости обучения налогоплательщиков не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц на основании данной нормы при условии заключения договора об образовании между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, лицом, зачисляемым на обучение, и юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение.

Одновременно сообщается, что настоящее письмо Департамента не содержит правовых норм, не конкретизирует нормативные предписания и не является нормативным правовым актом. Письменные разъяснения Минфина России по вопросам применения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах, направленные налогоплательщикам и (или) налоговым агентам, имеют информационно-разъяснительный характер и не препятствуют налогоплательщикам, налоговым органам и налоговым агентам руководствоваться нормами законодательства Российской Федерации о налогах и сборах в понимании, отличающемся от трактовки, изложенной в настоящем письме.

Заместитель директора Департамента Р.А.Саакян

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки информирует организации, осуществляющие образовательную деятельность, об изменениях, внесенных в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

Рособрнадзор обращает внимание руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на вступление в силу с 29 июля 2019 года Федерального закона от 18.07.2019 № 180-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» (далее - Федеральный закон № 180-ФЗ).

Федеральным законом № 180-ФЗ пункт 90) части 2 статьи 28.3 Должностные лица, уполномоченные составлять протоколы об административных правонарушениях, изложен в следующей редакции:

90) должностные лица органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) в сфере образования, - об административных правонарушениях, предусмотренных статьей 5.57, статьей 9.13 (в части уклонения от исполнения требований к обеспечению доступности для инвалидов объектов образования и предоставляемых услуг в сфере образования), частью 2 статьи 18.19, частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6, 19.7, 19.30 настоящего Кодекса.

Наименование и абзац первый статьи 9.13. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в редакции Федерального закона № 180-ФЗ изложены в новой редакции Уклонение от исполнения требований к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг:

Уклонение от исполнения требований к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей.

ПЕНСИОННЫЙ ФОНД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 27 мая 2019 г. № СЧ-25-24/10565

О досрочном пенсионном обеспечении педагогических работников

Пенсионный фонд Российской Федерации по вопросу включения в стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пунктом 19 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ «О страховых пенсиях», периодов участия педагогических работников в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) с учетом приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. N 234 «О внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

(далее - приказ Минпросвещения России N 234) и по согласованию с Минтрудом России сообщает.

В соответствии с действующим законодательством периоды работы педагогических работников в должностях и учреждениях, предусмотренных Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781 (далее - Список N 781), исчисляются в соответствии с Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июля 2002 г. N 516 (далее - Правила N 516), и с учетом особенностей исчисления периодов работы педагогических работников - Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781 (далее - Правила N 781).

В соответствии с пунктом 4 Правил N 516 в стаж работы, дающей право на досрочную пенсию, засчитываются периоды работы на соответствующих видах работ (в должностях и в учреждениях), выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня, за которые уплачиваются страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, если иное не предусмотрено Правилами или иными нормативными правовыми актами.

Пунктами 3 и 4 Правил N 781 установлено, что периоды выполнявшейся после 1 сентября 2000 г. педагогической работы в должностях в учреждениях, предусмотренных Списком N 781, засчитываются в соответствующий стаж при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

С учетом норм трудового и отраслевого законодательства работа, выполняемая в течение полного рабочего дня в должности в учреждении, предусмотренном Списком N 781, означает непосредственное выполнение трудовых обязанностей для соответствующей должности на основании трудового договора в течение рабочего времени, норма которого устанавливается за ставку заработной платы (должностной оклад). В рабочее время педагогических работников наряду с учебной (преподавательской) и воспитательной работой включается и другая педагогическая работа (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации, часть 6 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ), приказы Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»); от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ N 1601), от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

Приказом Минпросвещения России N 234 в пункт 1 примечания приложения N 1 к приказу N 1601, которым регламентирована другая часть педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, внесено дополнение, с учетом которого к такой работе отнесена педагогическая работа педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденных от основной работы на период проведения ГИА, за которую выплачивается соответствующая компенсация.

В соответствии с нормативным правовым регулированием в сфере образования ГИА, которая является завершающим этапом освоения основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования, проводится в формах основного государственного экзамена (далее - ОГЭ), единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), государственного выпускного экзамена и других формах, устанавливаемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, в соответствующих случаях. Обеспечение проведения такой аттестации осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования. При этом образовательные организации направляют привлекаемых к проведению экзаменов педагогических работников, за которыми в соответствии с нормами трудового законодательства сохраняются место работы и должность, для выполнения работы в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственной экзаменационной комиссии, предметных комиссий, конфликтной комиссии и др., а также осуществляют контроль за участием своих работников в проведении экзаменов (статьи 47, 59 Федерального закона N 273-ФЗ; Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденный приказом Минпросвещения России N 189, Рособрнадзора N 1513 от 7 ноября 2018 г.; Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденный приказом Минпросвещения России N 190, Рособрнадзора N 1512 от 7 ноября 2018 г.).

С учетом внесенных в приказ N 1601 изменений указанная работа включается педагогическим работникам в их рабочее время наравне с учебной (преподавательской) работой и иной педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальными планами (подготовительная, организационная и др.).

В этой связи периоды участия по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ГИА, в том числе в форме ОГЭ и ЕГЭ, могут включаться соответствующим педагогическим работникам, освобожденным от основной работы, в стаж, дающий право на досрочную пенсию. При этом установленные законодательными и нормативными правовыми актами особенности оформления отношений между педагогическими работниками, образовательной организацией и организатором ГИА, связанные с обеспечением соблюдения порядка проведения ГИА и основного принципа такой атте-

стации - объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся, не меняют указанных выше правовых норм, регулирующих рабочее время педагогических работников.

Кроме того, учитывая, что до внесения изменений в законодательство об образовании в части изменения порядка проведения ГИА (Федеральный закон от 9 февраля 2007 г. N 17-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об образовании» и Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в части проведения единого государственного экзамена») время участия в проведении итоговой аттестации включалось в рабочее время педагогических работников по соответствующим должностям (в норму часов рабочего времени за ставку заработной платы) и засчитывалось в стаж, дающий право на досрочную пенсию, рассматриваемые периоды подлежат включению в стаж на соответствующих видах работ за все периоды деятельности педагогических работников, в том числе за период до вступления в силу приказа Минпросвещения России N 234.

Заместитель Председателя Правления С.А.Чирков

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 августа 2019 г. № 1060

О внесении изменения в приложение к Правилам формирования и ведения федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении

Правительство Российской Федерации постановляет:

Приложение к Правилам формирования и ведения федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26 августа 2013 г. N 729 «О федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 35, ст. 4515; 2014, N 42, ст. 5759; 2015, N 2, ст. 462; N 38, ст. 5293), дополнить пунктом 4.3 следующего содержания:

«4.3. Страховой номер индивидуального лицевого счета лица, освоившего образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, которому выдан документ об образовании (при наличии)».

Председатель Правительства Российской Федерации Д. Медведев

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 22 марта 2019 г. № 21н

Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования

В соответствии с частью 4 статьи 20 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598) и подпунктом 4.2.10 Положения о Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2018 г. № 682 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 26, ст. 3851; № 32, ст. 5343), приказываю:

1. Утвердить по согласованию с Министерством просвещения Российской Федерации прилагаемый Порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования.

2. Признать утратившими силу приказы Министерства образования и науки Российской Федерации:

от 23 июля 2013 г. № 611 «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 12 августа 2013 г., регистрационный № 29354);

от 28 декабря 2017 г. № 1278 «О внесении изменения в Порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2013 г. № 611» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 января 2018 г., регистрационный № 49812).

Министр М.М. Котюков

УТВЕРЖДЕН
Приказом Министерства науки
и высшего образования
Российской Федерации
от 22 марта 2019 г. № 21н

Порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования

I. Общие положения

1. Порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования (далее - инновационная инфраструктура) определяет правила формирования и функционирования инновационной инфраструктуры, в том числе ее состав, основные направления инновационной деятельности, а также порядок признания организации федеральной инновационной площадкой.

2. Инновационная инфраструктура формируется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования.

3. Инновационную инфраструктуру составляют федеральные и региональные инновационные площадки (далее - инновационные площадки).

4. Инновационными площадками в соответствии с частью 4 статьи 20 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598) (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ), признаются организации, осуществляющие образовательную деятельность, и иные действующие в сфере образования организации, а также их объединения, реализующие инновационные проекты и программы, имеющие существенное значение для обеспечения развития системы образования.

5. Основными направлениями деятельности инновационных площадок являются:

1) разработка, апробация и (или) внедрение:

новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в том числе с использованием ресурсов негосударственного сектора;

примерных основных образовательных программ, инновационных образовательных программ, программ развития образовательных организаций, работающих в сложных социальных условиях;

новых профилей (специализаций) подготовки в сфере профессионального образования, обеспечивающих формирование кадрового и научного потенциала в соответствии с основными направлениями социально-экономического развития Российской Федерации;

методик подготовки, профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации кадров, в том числе педагогических, научных и научно-педагогических работников и руководящих работников сферы образования, на основе применения современных образовательных технологий;

новых механизмов, форм и методов управления образованием на разных уровнях, в том числе с использованием современных технологий;

новых институтов общественного участия в управлении образованием;

новых механизмов саморегулирования деятельности объединений образовательных организаций и работников сферы образования, а также сетевого взаимодействия образовательных организаций;

2) инновационная деятельность в сфере образования, направленная на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования.

6. Инновационные площадки осуществляют деятельность в сфере образования по одному или нескольким направлениям в рамках инновационных проектов (программ).

II. Управление деятельностью инновационных площадок

7. В целях формирования и функционирования инновационной инфраструктуры:

Министерство просвещения Российской Федерации создает координационный орган по вопросам формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в сфере общего образования, среднего профессионального образования, соответствующего дополнительного профессионального образования, дополнительного образования детей и взрослых;

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации создает координационный орган по вопросам формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в сфере высшего образования и соответствующего дополнительного профессионального образования.

8. Координационные органы, указанные в абзацах втором и третьем пункта 7 настоящего Порядка (далее - координационный орган):

представляют в Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации соответственно предложения по признанию организации федеральной инновационной площадкой в соответствии с пунктом 16 настоящего Порядка;

рассматривают ежегодные отчеты о реализации проектов (программ) федеральными инновационными площадками;

осуществляют подготовку аналитических материалов для руководства Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации соответственно об эффективности функционирования инновационной инфраструктуры;

представляют в Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации соответственно предложения по вопросу о досрочном прекращении деятельности федеральной инновационной площадки в соответствии с пунктом 19 настоящего Порядка.

9. В целях формирования предложений по признанию организации федеральной инновационной площадкой координационный орган создает экспертную группу.

10. В координационные органы входят представители соответственно Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, заинтересованных федеральных органов государственной власти, а также, по согласованию, представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и научных организаций, общественных организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования.

Состав координационного органа и внесение изменений в состав координационного органа утверждается приказами Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации соответственно.

Координационный орган возглавляет председатель.

11. Основной формой деятельности координационного органа являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Координационный орган вправе осуществлять свои полномочия, если на его заседании присутствует не менее 2/3 членов координационного органа.

12. Решения координационного органа принимаются простым большинством голосов от числа лиц, входящих в состав координационного органа.

Делегирование своих полномочий другим лицам членами координационного органа не допускается.

Решения координационного органа оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами координационного органа, принимавшими участие в заседании. В протоколах указывается особое мнение членов координационного органа (при его наличии).

При равенстве голосов членов координационного органа решающим является голос председателя координационного органа, а при отсутствии председателя - его заместителя, председательствовавшего на заседании.

Координационный орган вправе принимать решения путем проведения заочного голосования, осуществляемого при помощи заполнения опросных листов, подписанных членами координационного органа собственноручно и направленных в координационный орган.

Решения о проведении заочного голосования принимается председателем координационного органа или в случае отсутствия председателя - его заместителем, по поручению председателя.

В случае проведения заочного голосования члены координационного органа уведомляются об этом с указанием срока, до которого они могут в письменной форме представить свою позицию по вопросам, вынесенным на заочное голосование. Указанный срок составляет не менее 5 рабочих дней со дня уведомления членов координационного органа.

III. Порядок признания организации федеральной инновационной площадкой

13. Для признания организации федеральной инновационной площадкой организацией, претендующей на получение статуса федеральной инновационной площадки (далее - организация-соискатель) не позднее 30 сентября подается в координационный орган заявка на бумажном носителе, подписанная руководителем организации или лицом, исполняющим его обязанности, которая должна содержать:

наименование и место нахождения, контактные телефоны организации-соискателя;

цели, задачи и предмет предлагаемого проекта (программы), обоснование его значимости для развития системы образования;

программу реализации проекта (программы) (исходные теоретические положения;

этапы, содержание и методы деятельности, прогнозируемые результаты по каждому этапу, необходимые условия организации работ, средства контроля и обеспечения достоверности результатов, перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта (программы);

календарный план реализации проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам и перечня результатов;

обоснование возможности реализации проекта (программы) в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании или предложения по его совершенствованию;

решение органа самоуправления организации на участие в реализации проекта (программы);

предложения по распространению и внедрению результатов проекта (программы) и по внесению изменений в законодательство Российской Федерации об образовании;

обоснование устойчивости результатов проекта (программы) после окончания его реализации, включая механизмы его (ее) ресурсного обеспечения.

Заявки, поступившие в координационный орган, направляются в экспертную группу, создаваемую координационным органом в соответствии с пунктом 9 настоящего Порядка (далее - экспертная группа).

14. Экспертная группа осуществляет:

проведение экспертизы заявок, поступивших в соответствии с пунктом 13 настоящего Порядка, и подготовка заключений по результатам указанной экспертизы;

проведение экспертизы ежегодных отчетов о реализации проекта (программы) федеральных инновационных площадок;

формирование и ведение банков данных о деятельности федеральных инновационных площадок.

15. Заключения, подготовленные по результатам экспертизы заявок, направляются экспертной группой в координационный орган не позднее 1 декабря.

16. Координационный орган рассматривает представленные экспертной группой заключения и представляет в Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации соответственно предложения о признании организаций-соискателей федеральными инновационными площадками.

17. Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации устанавливает перечень федеральных инновационных площадок, входящих в инновационную инфраструктуру1.

В случае принятия координационным органом решения о несоответствии заявки требованиям, предусмотренным пунктом 13 настоящего Порядка, повторное представление заявки на признание федеральной инновационной площадкой осуществляется не ранее, чем через год.

18. Признание организации федеральной инновационной площадкой осуществляется на период реализации проекта (программы).

По истечении срока реализации проекта (программы) по предложению координационного органа Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации соответственно принимается одно из следующих решений:

о прекращении деятельности федеральной инновационной площадки по истечению периода реализации проекта (программы);

о продлении деятельности федеральной инновационной площадки.

19. Деятельность федеральной инновационной площадки может быть прекращена досрочно в случаях:

неудовлетворительного заключения на отчет экспертной группы о реализации проекта (программы), представленный в соответствии с пунктом 23 настоящего Порядка;

получения промежуточных результатов, свидетельствующих о невозможности или нецелесообразности продолжения реализации проекта (программы);

нарушения организацией, которая признана федеральной инновационной площадкой, законодательства Российской Федерации при реализации проекта (программы);

непредставления, несвоевременного представления ежегодного отчета о реализации проекта (программы);

прекращения деятельности организации, имеющей статус федеральной инновационной площадки.

Вопрос о досрочном прекращении деятельности федеральной инновационной площадки рассматривается координационным органом в соответствии с пунктами 11-12 настоящего Порядка. По результатам рассмотрения координационный орган представляет в Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации соответственно предложения по указанному вопросу.

IV. Деятельность инновационных площадок

20. Инновационные площадки осуществляют свою деятельность в соответствии с прилагаемой к заявке программой реализации проекта (программы).

21.Инновационные площадки в рамках проекта (программы):

планируют свою деятельность, привлекая научных консультантов;

осуществляют мониторинг реализуемого проекта (программы);

организуют информационное сопровождение реализации проекта (программы), посредством информирования родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и иных лиц о целях, задачах, механизмах реализации, результативности реализации проекта (программы).

22. Инновационные площадки:

реализуют утвержденный проект (программу) в соответствии со сроками, предусмотренными указанным проектом (программой);

обеспечивают соблюдение прав и законных интересов участников образовательного процесса;

информируют Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации соответственно об обстоятельствах, препятствующих реализации проекта (программы), которые могут привести к невыполнению проекта (программы) или календарного плана работ.

23. Федеральные инновационные площадки ежегодно, в срок до 30 сентября года, следующего за отчетным периодом, представляют в Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации соответственно письменные отчеты о реализации проекта (программы).

Отчеты инновационных площадок о реализации проекта (программы) направляются на экспертизу в экспертную группу, по результатам проведения которой в координационный орган представляются заключения экспертной группы о значимости полученных результатов проекта (программы) и возможных способах их использования.

---

1 Часть 4 статьи 20 Федерального закона № 273-ФЗ, подпункт 4.2.11 Положения о Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2018 г. № 682 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 26, ст. 3851; № 32, ст. 5343; официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 19 марта 2019 г.), подпункт 4.2.11 Положения о Министерстве просвещения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 г. № 884 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 32, ст. 5343; № 36, ст. 5634; № 53, ст. 8683; официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 19 марта 2019 г.).

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484

О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников

В целях актуализации Модельного кодекса профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи Минобрнауки России от 6 февраля 2014 г. № 09-148 «О направлении материалов»), в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в сфере ведения Минпросвещения России, а также профилактики несправедливого и необъективного расследования нарушения указанных норм Минпросвещения России и Общероссийский Профсоюз образования (далее - Профсоюз) подготовили взамен соответствующему документу примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение).

Минпросвещения России и Профсоюз обращают внимание на то, что к основным положениям законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников, относятся:

закрепление норм профессиональной этики педагогических работников в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность (часть 4 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон № 273);

создание в организации, осуществляющей образовательную деятельность, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений, в том числе по вопросам применения локальных нормативных актов (часть 2 статьи 45 Закона № 273);

наличие у педагогических работников обязанности соблюдать этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики (пункт 2 части 1 статьи 48 Закона № 273);

наличие у педагогических работников права на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников (пункт 13 части 3 статьи 47 Закона № 273);

наличие у обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (пункт 2 части 1 статьи 45 Закона № 273).

В связи с тем, что педагогическим работникам рекомендуется Положением воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей, Минпросвещения России и Профсоюз в целях профилактики произвольного толкования наличия (отсутствия) данного вреда также обращают внимание на то, что виды соответствующей информации перечислены в статье 5 Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Кроме того, Минпросвещения России и Профсоюз рекомендуют организациям, осуществляющим образовательную деятельность в сфере ведения Минпросвещения России, совместно с соответствующими первичными профсоюзными организациями разъяснить всем участникам образовательных отношений, что в соответствии с частью 1 статьи 23 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

Минпросвещения России и Профсоюз предлагают:

разместить Положение на официальных сайтах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»);

рекомендовать в отраслевых соглашениях на региональном уровне руководствоваться Положением при разработке работодателями локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

предусмотреть в коллективных договорах организаций, осуществляющих образовательную деятельность, принятие локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников, разработанных с учетом Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при ее наличии);

разместить локальные нормативные акты о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, разработанные с учетом Положения, на официальных сайтах соответствующих организаций в сети «Интернет».

Кроме того, Минпросвещения России и Профсоюз обращают внимание на необходимость ознакомления педагогических работников с локальными нормативными актами о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на основании следующих положений Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ):

работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (абзац десятый части второй статьи 22 ТК РФ);

при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись

с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (часть третья статьи 68 ТК РФ).

Заместитель Министра просвещения Российской Федерации И.П.Потехина
Председатель Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Г.И.Меркулова

Приложение
к письму Минпросвещения России
и Общероссийского Профсоюза образования

Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

I. Общие положения

1. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 31 мая 2018 г. № 344н

Об утверждении Единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы (зарегистрирован в Минюсте России, регистрационный № 52409 от 11 октября 2018 г.)

В целях методического обеспечения проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы и в соответствии с частью 2 статьи 12 и Федерального закона от 5 декабря 2017 г. № 392-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, № 50, ст. 7563)

Приказываю:

Утвердить прилагаемый Единый порядок расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы.

Министр М.А.Топилин

Приложение
к приказу Минтруда России
от 31 мая 2018 г. № 344н

Единый порядок расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы

1. Единый порядок расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы (далее соответственно – организации социальной сферы, Единый порядок), разработан в целях методического обеспечения проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (далее – независимая оценка качества) в соответствии с частью 2 статьи 12 Федерального закона от 5 декабря 2017 г. № 392-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

2. Показатели, характеризующие общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (далее соответственно – показатели оценки качества, критерии оценки качества), установлены:

в сфере культуры - приказом Министерства культуры Российской Федерации от 27 апреля 2018 г. № 599 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 мая 2018 г., регистрационный № 51132);

в сфере охраны здоровья – приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 4 мая 2018 г. № 201н «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг медицинскими организациями, в отношении которых проводится независимая оценка» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2018 г., регистрационный № 51156);

в сфере образования – приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 декабря 2014 г. № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 2 февраля 2015 г., регистрационный № 35837);

в сфере социального обслуживания - приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23 мая 2018 г. № 317н «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 июня 2018 г., регистрационный № 51346).

3. Значения показателей оценки качества рассчитываются в баллах и их максимально возможное значение составляет 100 баллов:

а) для каждого показателя оценки качества;

б) по организации;

в) в целом по отрасли, муниципальному образованию, субъекту Российской Федерации, Российской Федерации.

4. Расчет показателей, характеризующих критерий оценки качества «Открытость и доступность информации об организации социальной сферы»:

а) значение показателя оценки качества «Соответствие информации о деятельности организации социальной сферы, размещенной на общедоступных информационных ресурсах, ее содержанию и порядку (форме), установленным законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации» (Пинф) определяется по формуле:

$$П_{инф} = \left(\frac{И_{стенд} + И_{сайт}}{2 \times И_{норм}}\right) \times 100, \quad (1.1)$$

где

$И_{стенд}$ – объем информации, размещенной на информационных стендах в помещении организации;

$И_{сайт}$ – объем информации, размещенной на официальном сайте организации социальной сферы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – официальный сайт организации);

$И_{норм}$ – объем информации, размещение которой на общедоступных информационных ресурсах установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) значение показателя оценки качества «Наличие на официальном сайте организации социальной сферы информации о дистанционных способах обратной связи и взаимодействия с получателями услуг и их функционирование» (Пдист) определяется по формуле:

$$П_{дист} = Т_{дист} \times С_{дист}, \quad (1.2)$$

где:

$Т_{дист}$ – количество баллов за наличие на официальном сайте организации информации о дистанционных способах взаимодействия с получателями услуг (по 30 баллов за каждый дистанционный способ);

$С_{дист}$ – количество функционирующих дистанционных способов взаимодействия с получателями услуг, информация о которых размещена на официальном сайте организации социальной сферы.

в) значение показателя оценки качества «Доля получателей услуг, удовлетворенных открытостью, полнотой и доступностью информации о деятельности организации социальной сферы» (Поткруд), определяется по формуле:

$$П^{откр}_{уд} = \left(\frac{У_{стенд} + У_{сайт}}{2 \times Ч_{общ}}\right) \times 100, \quad (1.3)$$

где

$У_{стенд}$ – число получателей услуг, удовлетворенных открытостью, полнотой и доступностью информации, размещенной на информационных стендах в помещении организации социальной сферы;

$У_{сайт}$ – число получателей услуг, удовлетворенных открытостью, полнотой и доступностью информации, размещенной на официальном сайте организации;

$Ч_{общ}$ – общее число опрошенных получателей услуг.

5. Расчет показателей, характеризующих критерий оценки качества «Комфортность условий предоставления услуг,

в том числе время ожидания предоставления услуг»:

а) значение показателя оценки качества «Обеспечение в организации социальной сферы комфортных условий предоставления услуг» ($П_{комф.усл}$) определяется по формуле:

$$П_{комф.усл} = Т_{комф} \times С_{комф}, \quad (2.1)$$

где:

$Т_{комф}$ – количество баллов за наличие в организации комфортных условий предоставления услуг (по 20 баллов за каждое комфортное условие);

$С_{комф}$ – количество комфортных условий предоставления услуг.

б) значение показателя оценки качества «Время ожидания предоставления услуги[1] (среднее время ожидания и своевременность предоставления услуги» ($П_{ожид}$) определяется:

в случае применения двух условий оценки качества (среднее время ожидания предоставления услуги и доля получателей услуг, которым услуга предоставлена своевременно) рассчитывается по формуле:

$$П_{ожид} = (С_{ожид} + \frac{У^{своевр}}{Ч_{общ}} \times 100)/2, \quad (2.2)$$

где

$С_{ожид}$ – среднее время ожидания предоставления услуги, выраженное в баллах: превышает установленный срок ожидания[2], – 0 баллов; равен установленному сроку ожидания – 10 баллов; меньше установленного срока ожидания на 1 день (на 1 час) – 20 баллов; меньше на 2 дня (на 2 часа) – 40 баллов; меньше на 3 дня (на 3 часа) – 60 баллов; меньше установленного срока ожидания не менее, чем на 1/2 срока – 100 баллов);

$У^{своевр}$ – число получателей услуг, которым услуга предоставлена своевременно;

$Ч_{общ}$ – общее число опрошенных получателей услуг;

в случае применения только одного условия оценки качества, в расчете учитывается один из них:

$$П_{ожид} = С_{ожид} \quad \text{или} \quad П_{ожид} = \frac{У^{своевр}}{Ч_{общ}} \times 100$$

в) значение показателя оценки качества «Доля получателей услуг удовлетворенных комфортностью предоставления услуг организацией социальной сферы» ($П^{комф}_{уд}$) определяется по формуле:

$$П^{комф}_{уд} = \frac{У^{комф}}{Ч_{общ}} \times 100, \quad (2.3)$$

где

$У^{комф}$ - число получателей услуг, удовлетворенных комфортностью предоставления услуг организацией социальной сферы;

$Ч_{общ}$ - общее число опрошенных получателей услуг.

6. Расчет показателей, характеризующих критерий оценки качества «Доступность услуг для инвалидов»:

а) значение показателя оценки качества «Оборудование помещений организации социальной сферы и прилегающей к ней территории с учетом доступности для инвалидов» ($П^{орг}_{дост}$) определяется по формуле:

$$П^{орг}_{дост} = Т^{орг}_{дост} \times С^{орг}_{дост}, \quad (3.1)$$

где:

$Т^{орг}_{дост}$ – количество баллов за обеспечение условиий доступности организации для инвалидов (по 20 баллов за каждое условие доступности);

$С^{орг}_{дост}$ – количество условий доступности организации для инвалидов.

б) значение показателя оценки качества «Обеспечение в организации социальной сферы условий доступности, позволяющих инвалидам получать услуги наравне с другими» (Пуслугдост) определяется по формуле:

$$П^{услуг}_{дост} = Т^{услуг}_{дост} \times С^{услуг}_{дост}, \quad (3.2)$$

где:

$Т^{услуг}_{дост}$ – количество баллов за обеспечение условий доступности, позволяющих инвалидам получать услуги наравне с другими (по 20 баллов за каждое условие доступности);

$С^{услуг}_{дост}$ – количество условий доступности, позволяющих инвалидам получать услуги наравне с другими.

в) значение показателя оценки качества «Доля получателей услуг, удовлетворенных доступностью услуг для инвалидов» ($П^{дост}_{уд}$) определяется по формуле:

$$П^{дост}_{уд} = (\frac{У^{дост}}{Ч_{инв}}) \times 100, \quad (3.3)$$

где
$У^{дост}$ – число получателей услуг-инвалидов, удовлетворенных доступностью услуг для инвалидов;
$Ч_{инв}$ – число опрошенных получателей услуг-инвалидов.

7. Расчет показателей, характеризующих критерий оценки качества «Доброжелательность, вежливость работников организации социальной сферы»:
а) значение показателя оценки качества «Доля получателей услуг, удовлетворенных доброжелательностью, вежливостью работников организации социальной сферы, обеспечивающих первичный контакт и информирование получателя услуги при непосредственном обращении в организацию социальной сферы» ($П^{перв.конт}_{уд}$) определяется по формуле:

$$П^{перв.конт}_{уд} = (\frac{У^{перв.конт}}{Ч_{общ}})\times 100, \quad (4.1)$$

где
$У^{перв.конт}$ – число получателей услуг, удовлетворенных доброжелательностью, вежливостью работников организации, обеспечивающих первичный контакт и информирование получателя услуги;
$Ч_{общ}$ – общее число опрошенных получателей услуг;

б) значение показателя оценки качества «Доля получателей услуг, удовлетворенных доброжелательностью, вежливостью работников организации социальной сферы, обеспечивающих непосредственное оказание услуги при обращении в организацию социальной сферы» ($П^{оказ.услуг}_{уд}$) определяется по формуле:

$$П^{оказ.услуг}_{уд} = (\frac{У^{оказ.услуг}}{Ч_{общ}})\times 100, \quad (4.2)$$

где
$У^{оказ.услуг}$ - число получателей услуг, удовлетворенных доброжелательностью, вежливостью работников организации, обеспечивающих непосредственное оказание услуги;
$Ч_{общ}$ - общее число опрошенных получателей услуг;

в) значение показателя оценки качества «Доля получателей услуг, удовлетворенных доброжелательностью, вежливостью работников организации социальной сферы при использовании дистанционных форм взаимодействия» ($П^{вежл.дист}_{уд}$) определяется по формуле:

$$П^{вежл.дист}_{уд} = (\frac{У^{вежл.дист}}{Ч_{общ}})\times 100, \quad (4.3)$$

где
$У^{вежл.дист}$ – число получателей услуг, удовлетворенных доброжелательностью, вежливостью работников организации при использовании дистанционных форм взаимодействия;
$Ч_{общ}$ - общее число опрошенных получателей услуг.

8. Расчет показателей, характеризующих критерий оценки качества «Удовлетворенность условиями оказания услуг»:
а) значение показателя оценки качества «Доля получателей услуг, которые готовы рекомендовать организацию социальной сферы родственникам и знакомым (могли бы ее рекомендовать, если бы была возможность выбора организации социальной сферы)» ($П_{реком}$) определяется по формуле:

$$П_{реком} = (\frac{У_{реком}}{Ч_{общ}})\times 100, \quad (5.1)$$

где
$У_{реком}$ – число получателей услуг, которые готовы рекомендовать организацию родственникам и знакомым (могли бы ее рекомендовать, если бы была возможность выбора организации);
$Ч_{общ}$ – общее число опрошенных получателей услуг;

б) значение показателя оценки качества «Доля получателей услуг, удовлетворенных организационными условиями предоставления услуг» ($П^{орг.усл}_{уд}$) определяется по формуле:

$$П^{орг.усл}_{уд} = (\frac{У^{орг.усл}}{Ч_{общ}})\times 100, \quad (5.2)$$

где
$У^{орг.усл}$– число получателей услуг, удовлетворенных организационными условиями предоставления услуг;
$Ч_{общ}$ – общее число опрошенных получателей услуг;

в) значение показателя оценки качества «Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации социальной сферы» ($П_{уд}$) определяется по формуле:

$$П_{уд} = (\frac{У_{уд}}{Ч_{общ}}) \times 100, \quad (5.3)$$

где

$У_{уд}$ – число получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации социальной сферы;

$Ч_{общ}$ – общее число опрошенных получателей услуг.

9. Показатели оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы, рассчитываются:

по организации социальной сферы, в отношении которой проведена независимая оценка качества;

по муниципальному образованию в целом, а также по отраслям социальной сферы – по совокупности муниципальных организаций в сферах культуры, охраны здоровья, образования и социального обслуживания и иных организаций, расположенных на территориях соответствующих муниципальных образований и оказывающих услуги в указанных сферах за счет бюджетных ассигнований бюджетов муниципальных образований[3], в отношении которых проведена независимая оценка качества;

по субъекту Российской Федерации в целом, а также по отраслям социальной сферы – по совокупности организаций в сферах культуры, охраны здоровья, образования и социального обслуживания, расположенных на территории субъекта Российской Федерации, учредителями которых являются субъект Российской Федерации и муниципальные образования субъекта Российской Федерации, и иных организаций, оказывающих услуги в указанных сферах за счет соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации,3 в отношении которых проведена независимая оценка качества; по Российской Федерации в целом, по отраслям социальной сферы – по совокупности организаций в сферах культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания, учредителями которых являются Российская Федерация, субъекты Российской Федерации и муниципальные образования субъектов Российской Федерации, а также федеральных учреждений медико-социальной экспертизы и иных организаций, оказывающих услуги в указанных сферах за счет соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, в отношении которых проведена независимая оценка качества:

а) показатель оценки качества по организации социальной сферы, в отношении которой проведена независимая оценка качества рассчитывается по формуле:

$$S_n = \sum K^m_n / 5, \quad (6)$$

где:

S_n – показатель оценки качества n-ой организации;

K^m_n – средневзвешенная сумма показателей, характеризующих m-ый критерий оценки качества в n–ой организации[4], рассчитываемая по формулам:

$$K^1_n = (0,3 \times П^n_{инф} + 0,3 \times П^n_{дист} + 0,4 \times П^{n\text{-откр}}_{уд})$$
$$K^2_n = (0,3 \times П^n_{комф.усл} + 0,4 \times П^n_{оказ} + 0,3 \times П^{n\text{-комф}}_{уд})$$
$$K^3_n = (0,3 \times П^{n\text{-орг}}_{дост} + 0,4 \times П^{n\text{-услуг}}_{дост} + 0,3 \times П^{n\text{-дост}}_{уд})$$
$$K^4_n = (0,4 \times П^{n\text{-перв.конт}}_{уд} + 0,4 \times П^{n\text{-оказ.услуг}}_{уд} + 0,2 \times П^{n\text{-вежл.дист}}_{уд})$$
$$K^5_n = (0,3 \times П^n_{реком} + 0,2 \times П^{n\text{-орг.усл}}_{уд} + 0,5 \times П^n_{уд}),$$

$П^n_{инф}$ ... $П^n_{уд}$ – показатели оценки качества, характеризующие общие критерии оценки качества в n-ой организации, рассчитанные по формулам, приведенным в пунктах 4–8 Единого порядка.

б) показатель оценки качества по отрасли социальной сферы в субъекте Российской Федерации рассчитывается по формуле:

$$S^{ou} = \sum S^{ou}_n / N^{ou}, \quad (7)$$

где:

S^{ou} – показатель оценки качества по o-й отрасли социальной сферы в u-м субъекте Российской Федерации;

S^{ou}_n – показатель оценки качества по n-ой организации o-й отрасли социальной сферы в u-м субъекте Российской Федерации;

N^{ou} – количество организаций, в отношении которых проводилась независимая оценка качества в o-й отрасли социальной сферы в u-м субъекте Российской Федерации.

в) показатель оценки качества по отрасли социальной сферы по Российской Федерации рассчитывается по формуле:

$$S^o = \sum S^{ou} / V, \quad (8)$$

где

S^o – показатель оценки качества для o-й отрасли в целом по Российской Федерации;

V – количество субъектов Российской Федерации, в которых проводилась независимая оценка качества в o-й отрасли.

г) показатель оценки качества по субъекту Российской Федерации в целом (показатель для оценки эффективности

деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации – «результаты независимой оценки качества оказания услуг организациями социальной сферы»[5]) рассчитывается по формуле:

$$S^u = \sum S^{ou} / Q_u, \quad (9)$$

где

S^u – показатель оценки качества в u-ом субъекте Российской Федерации;

S^{ou} – показатель оценки качества по о-й отрасли социальной сферы в u-м субъекте Российской Федерации;

Q_u – количество отраслей социальной сферы, в которых в u-ом субъекте Российской Федерации проводилась независимая оценка качества.

д) показатель оценки качества в целом по Российской Федерации рассчитывается по формуле:

$$S^r = \sum S^u / R, \quad (10)$$

где

S^r –показатель оценки качества в целом по Российской Федерации;

R – количество субъектов Российской Федерации.

е) показатель оценки качества по муниципальному образованию (городскому округу и муниципальному району - в целом по муниципальному образованию, а также по отраслям социальной сферы) (показатель для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления – «результаты независимой оценки качества муниципальных организаций в сферах культуры, охраны здоровья, образования и социального обслуживания и иных организаций, расположенных на территориях соответствующих муниципальных образований и оказывающих услуги указанных сферах за счет бюджетных ассигнований бюджетов муниципальных образований»[6]) рассчитывается аналогично порядку, предусмотренному для расчета показателя оценки качества по субъекту Российской Федерации (в целом по субъекту Российской Федерации, а также по отраслям социальной сферы в субъекте Российской Федерации) в подпунктах «б» и «г» настоящего пункта Единого порядка.

---

[1] Показатель применяется для оценки организаций в сфере охраны здоровья, социального обслуживания и федеральных учреждений медико-социальной экспертизы – статья 79.1 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6724; 2014, № 30, ст. 4257; 2017, № 50, ст. 7563), статья 23.1 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст.7007; 2014, № 30, ст. 4257; 2017, № 50, ст. 7563), статья 8.1 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4563; 2017, № 50, ст. 7563)

[2] В сфере охраны здоровья срок ожидания установлен в разделе VIII Программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2018 год и на плановый период 2019-2020 годов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2017 г. № 1492 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, № 51, ст. 7806; 2018, № 18, ст. 2639)

[3] В соответствии со статьей 36.1 Закона Российской Федерации от 9 октября 1992 г. № 3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 46, ст. 2615; Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 30, ст. 4257; 2017, № 50, ст. 7563), статьей 79.1 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6724; 2014, № 30, ст. 4257; 2017, № 50, ст. 7563), статьей 95.2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2014, № 30, ст. 4257; 2017, № 50, ст. 7563), статьей 23.1 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 7007; 2014, № 30, ст. 4257; 2017, № 50, ст. 7563)

[4] Для организаций культуры, осуществляющих создание, исполнение, показ и интерпретацию произведений литературы и искусства, значение критериев, по которым оценка не производится, рассчитывается по n-ой организации на основе измеряемых критериев по формуле: $K^{2,4,5}_n = (K^1_n + K^3_n)/2$.

[5] Пункт 24 Перечня показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 14 ноября 2017 г. № 548 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 20, ст. 2821)

[6] Указ Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» (с учетом изменения, внесенного Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2018 г. № 212, вступающим в силу с 1 января 2019 г.) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 18, ст. 2003; 2010, № 20, ст. 2432; 2012, № 43, ст. 5815; 2016, № 45, ст. 6240; 2018, № 20, ст. 2821)

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НА ВЫБОР ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Л.Ш. Лозовский

директор АНО ДПО
«Центр образования «ЭЛКОД»,
д-р. экон. наук, профессор,
г. Москва

В рамках мониторинга ДПО проведено сравнение привлекательности ряда программ, реализуемых длительное время в АНО ДПО «ЦО «ЭЛКОД»: профессиональная переподготовка бухгалтера, налогового консультанта, специалиста по управлению персоналом, специалиста в сфере закупок; представлены результаты мониторинга выбора слушателей, анализ анкетирования, сделаны соответствующие выводы.

Ключевые слова: ***мониторинг ДПО, профессиональная переподготовка, профстандарт, аттестация бухгалтера, аттестация налогового консультанта, обучение управлению персоналом, обучение закупкам, Институт профессиональных бухгалтеров России, Палата налоговых консультантов России.***

Мониторинг дополнительного профессионального образования предполагает выявление лучших практик, особенностей реализации программ повышения квалификации, переподготовки кадров и способов привлечения слушателей. Рассмотрим ситуацию с набором потенциальных обучающихся на программы дополнительного профессионального образования «Профессиональный бухгалтер» (программа разработана ИПБР – Институтом профессиональных бухгалтеров России в соответствии с профстандартом «Бухгалтер») и «Консультант по налогам и сборам», разработчиком которой является Палата налоговых консультантов России. Отметим, что обе программы завершаются экзаменами, проводимыми аккредитующими организациями совместно с учебными центрами, организующими процесс обучения. Обе программы рассчитаны на продолжительность обучения свыше 250 часов, то есть обеспечивают слушателю получение диплома о профессиональной переподготовке по результатам сдачи экзаменов. С момента старта обеих программ в стране подготовлено и аттестовано более 300 тысяч бухгалтеров и 17,5 тысяч налоговых консультантов.

Мы (то есть АНО ДПО «ЦО «ЭЛКОД») занимаемся подготовкой специалистов по обеим программам свыше 15 лет. Динамика численности и возрастного состава контингента слушателей суммарно по всем регионам Российской Федерации представлена в таблице 1.

Как видно из таблицы 1, численность обученных слушателей после принятия стандарта «Бухгалтер» реально растет, особенно в последние 2-3 года, но превышения показателей десятилетней давности пока не происходит. Наше анкетирование выпускников программ (примерно 12% слушателей и 3% от общего объема подготовленных в России специалистов) показало следующие причины спада интереса в 2019 году:

– не видят целесообразности: наличие аттестата несущественно влияет на востребованность на рынке труда, на карьерный прогресс и на рост заработной платы;

– для многих чрезмерно затратно обязательное повышение квалификации при продлении, подтверждении аттестата – необходимо оплачивать курс повышения квалификации ежегодно;

– вступительные и годовые членские взносы в организации, выдающие квалификационный аттестат, по размеру значительны.

На вопрос анкеты «Если бы Вам сегодня предстоял выбор пройденной ранее программы, каким было бы решение?» примерно 17% выпускников прошлых лет отразили в ответах негативный спрос.

Таблица 1. Динамика численности и возрастного состава слушателей программ профессиональной переподготовки

Название программы	Средний возраст слушателей по годам, лет			Численность обученных в среднем за год, чел		
	2003-2009	2010-2014	2015-2018	2003-2009	2010-2014	2015-2018
Профессиональный бухгалтер коммерческой организации	39	37	34	7100	4020	4660
Профессиональный бухгалтер организации госсектора	42	43	45	3500	2100	2300
Консультант по налогам и сборам	39	35	32	1600	1490	1570

При этом средний возраст претендентов снижается, мы часто видим буквально вчерашних выпускников вузов, считающих новые знания и дополнительный статус необходимыми условиями карьерного роста. Таким образом, с одной стороны, наблюдается стремление к включенности специалистов финансового профиля в систему дополнительного профессионального образования, а с другой – ряд противодействующих этому факторов. Работодатель не всегда заинтересован в оплате обучения своего персонала. В организациях госсектора другое явление – стремление ведущих специалистов (главного бухгалтера, финансового менеджера) сохранять собственную уникальность из-за опасения конкуренции со стороны подчиненных.

В таблице1 выделен 2014 год, в декабре которого был утвержден профессиональный стандарт «Бухгалтер». За четыре года независимую оценку квалификации на соответствие этому стандарту прошли в стране немногим больше 1,5 тысяч человек. Стандарт «Консультант по налогам» не утвержден, хотя проект существует в нескольких редакциях. Отметим, что наличие действующего стандарта (даже получившего обновленную в 2019 году редакцию с 7-м и 8-м уровнями квалификации) не отражается на спросе слушателей при выборе программы ДПО. Более того, динамика спроса на приобретение рассматриваемых специальностей заметно растет, особенно это касается профпереподготовки по специальности «Консультант по налогам и сборам». Срабатывает фактор успешности профессии в представлении потенциальных слушателей, а также возможность обучения специалистов с базисным юридическим и другим образованием – среди налоговых консультантов более четверти составляют юристы, а также специалисты с непрофильным высшим образованием.

Закономерный вопрос о влиянии различных факторов на привлекательность специальности в сфере ДПО решается не в пользу профессионального стандарта. Важный аргумент состоит в том, что организации, аккредитующие рассматриваемые программы ДПО, позиционируют их как соответствующие не только профессиональному стандарту, но и всем самым современным общемировым требованиям.

Что является определяющим для претендента при выборе профильной переподготовки? На наш взгляд, это популярность в среде общения и в конкретной организации, желание получить дополнительный аргумент для карьерного продвижения, а также мода, о которой свидетельствует статистика поисковых запросов, представленных в таблице 2.

Рассмотрим далее ситуацию еще с двумя образовательными программами, поддержанными наличием утвержденных профессиональных стандартов. Профессиональные стандарты «Специалист в сфере закупок» и «Эксперт в сфере закупок» действуют в стране с 2015 года. В этих документах заложены с 5-го по 8-й (!) уровни квалификации и весьма непростые трудовые функции. Задолго до появления стандартов нами были разработаны программы подготовки и повышения квалификации профильных специалистов. Обучение и повышение квалификации специалиста по закупкам реализуется у нас по пяти программам разной продолжительности в очном и дистанционном форматах с учетом целевой аудитории свыше 8 лет.

Единственный в стране центр оценки квалификации (далее - ЦОК) (автономная некоммерческая организация «Центр оценки квалификации»), созданный для независимой оценки квалификаций в сфере закупок, организовал десятки экзаменационных центров в стране. При этом график экзаменов заявляют на сайте *http://tppcok.ru/Home/Schedule* лишь 5-6 организаторов, а результативные экзамены, по данным того же сайта, проведены всего 4 раза в 2019 году.

Мы же за 2019 год обучили закупкам свыше тысячи человек, в том числе выдали более 120 дипломов о профессиональной переподго-

Таблица 2. Статистика поисковых запросов в Яндексе за месяц по ключевым словам

Ключевые слова	Февраль 2013	Февраль 2019
Обучение налогового консультанта	2100	14300
Повышение квалификации налогового консультанта	210	970
Обучение профессионального бухгалтера	1430	9170
Повышение квалификации бухгалтера	6900	8200

Таблица 3. Результаты опроса выпускников АНО ДПО «Центр образования «ЭЛКОД»)*

Вопрос	Название учебной программы/ доля (%) ответивших положительно			
	Консультант по налогам и сборам	Профессиональный бухгалтер, главный бухгалтер	Специалист по управлению персоналом организации	Специалист по закупкам в контрактной системе
1. Если сегодня выбирать образовательную программу, Вы повторили бы свой выбор?	81	85	91	94
2. Выбранный формат обучения (очно, дистанционно) оправдал Ваши ожидания?	87	75	96	98
3. Планируете в ближайшие 6 месяцев пройти независимую оценку квалификации (НОК)?	-	11	17	9
4. Если бы НОК была бесплатной для Вас, в Ваши планы она бы вошла?	-	31	26	24
5. Планируете в ближайший год пройти повышение квалификации по профилю профпереподготовки?	70	88	16	20
6. Полезна ли для Вас НОК в плане карьерного роста?	-	49	81	74

** В результатах опроса отражено анкетирование 93 слушателей, представивших полные ответы. Остальные участники представили ответы не на все вопросы.*

товке. Результаты ЦОК не идут ни в какое сравнение с нашими показателями. Как специалистам, так и работодателям важны практические знания и документ о качестве подготовки сотрудников от лицензированной образовательной организации. Документ независимой оценки квалификации (далее - НОК) пока не привлекателен для претендентов и сообщества нанимателей.

Показателен также пример подготовки специалистов в сфере управления персоналом. Профстандартом, утвержденным в 2015 году, предусмотрены уровни квалификации с 5-го по 7-й. Почти 40 организаций страны были официально задействованы в разработке стандарта. Ситуация с независимой оценкой в этой предметной области непростая: в 2019 году можно было подтвердить квалификацию только 5-го уровня (специалист по кадровому делопроизводству) и 6-го уровня (подбор персонала). Такие важнейшие обобщенные трудовые функции, как «деятельность по оценке и аттестации персонала», «деятельность по организации труда и оплаты персонала», «организация корпоративной социальной политики» и уж тем более «стратегическое управление персоналом организации» невозможно проверить на соответствие профессиональному стандарту. Причина проста – отсутствуют оценочные средства. Как исполнять в такой ситуации постановления и федеральные законы, никто не комментирует.

Чтобы детальнее понять привлекательность независимой оценки квалификации по сравнению с получением комплексных знаний в ходе профессиональной переподготовки и повышения квалификации мы в течение двух месяцев 2019 года опросили примерно 200 наших выпускников 2017-2018 гг. Результаты обработки ответов приведены в таблице 3.

Как видно из таблицы 3, существенным фактором нежелания проходить НОК выступает ее стоимость. Для бухгалтера это 19 тыс. руб., для специалиста по закупкам – от 10 тыс. руб. При этом неудачная попытка приводит к повторному платежу в полном размере. Консультанты по налогам не видят целесообразности НОК, поскольку отсутствует утвержденный профессиональный стандарт для этой категории специалистов. Показателен ответ на вопрос о выборе программы после завершения обучения. И бухгалтер и консультант по налогам не находят 100%-ной зависимости полученных знаний и документов об образовании с их карьерным ростом. Вот ниша для НОК, которую важно вовремя заполнить.

Нами сделаны следующие **выводы:**

1. Выбор образовательной программы не связан напрямую с наличием профессионального стандарта по специальности.

2. Усилия по регистрации экзаменационного центра, подготовке экспертов для приема экзаменов не востребованы.

3. Грамотное позиционирование, мода и эмоциональное воздействие на потенциального слушателя, в том числе в социальных сетях, – определяющие факторы, влияющие на решение об обучении.

4. Определенные надежды на активизацию независимой оценки квалификации возлагаем на выполнение Постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 в полном объеме.

ВОПРОСЫ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: РОЛЬ СЕТЕВОГО ПАРТНЕРСТВА И МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СОВРЕМЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

И.С. Бахтина

директор
ФГБОУ ДПО СПб ЦПО ФМБА России,
канд.мед.наук,
г. Санкт-Петербург

Е.А. Годовых

начальник отдела маркетинга
и международных отношений ФГБОУ ДПО
СПб ЦПО ФМБА России,
г. Санкт-Петербург

Юсси Хэннинен

старший преподаватель,
Университет прикладных наук
Юго-Восточной Финляндии (XAMK),
г. Котка,
Финляндия

Л.В. Гардеробова

зав. учебно-методическим отделом
ФГБОУ ДПО СПб ЦПО ФМБА России,
канд.мед.наук,
г. Санкт-Петербург

В статье рассматриваются актуальные вопросы интернационализации медицинского образования с акцентом на развитие международного сотрудничества и усиление его роли в обеспечении качества дополнительного профессионального образования; представлен опыт реализации образовательных программ для отрасли здравоохранения в формате сетевого трансграничного партнерства.

*Ключевые слова**: интернационализация образования, медицинское образование, международное сотрудничество, трансграничное сетевое партнерство, инновационные образовательные технологии, качество образования.***

Современные социально-экономические и политические изменения, происходящие в России, способствуют расширению международного сотрудничества в сфере образования и активной интеграции страны в глобальное образовательное пространство. Гармонизация национальных систем высшего образования стран-участников Болонского процесса осуществляется с учетом международных требований к подготовке специалистов, в том числе профессионалов, готовящихся для нужд национальных систем здравоохранения, и охватывает важную задачу по адаптации данных требований к системе дополнительного профессионального образования. Исходя из целей национальной политики, дополнительное профессиональное

образование призвано мобильно и эффективно реагировать на новые требования отечественной и мировой экономики, возрастающие запросы населения на приобретение дополнительных компетенций и в первую очередь на повышение квалификации и профессиональную переподготовку [1]. Интеграция в международное образовательное пространство и развитие академической мобильности является стратегической задачей развития медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации на ближайшую перспективу. В этой связи роль международного партнерства рассматривается с позиций повышения конкурентоспособности российского медицинского образования, признания качества подготовки специалистов, продвижения отечественной медицинской науки и технологий [2], что свидетельствует об актуализации вопросов интернационализации образования на системном уровне.

Интернационализация в образовании определяется как процесс интеграции международного, межкультурного или глобального опыта в цель, функции или процессы образовательных организаций. Интернационализация проявляется в академической мобильности для преподавателей и студентов, в трансграничных проектах и сетевом партнерстве, в международных академических программах или научно-исследовательских проектах. Реализация образовательных программ институтов-партнеров с использованием дистанционных методов и включение глобальных измерений и оценочных средств в учебные программы также рассматриваются с позиций интернационализации [3].

Отечественная система высшего профессионального образования имеет долгосрочный успешный опыт в международном контексте и подготовке большой когорты специалистов различного профиля для развивающихся и европейских стран. С вхождением России в Болонский процесс с 2003 года внедряются новые формы и направления международного сотрудничества в сфере образования. В рамках академических обменов профессорско-преподавательский состав повышает квалификацию и совершенствует компетенции в сфере научной деятельности. За счет развития механизмов специальных стипендий возрастает доступность обучения отечественных студентов за рубежом, в том числе по программам двойного диплома.

Внедрение принципов Болонской декларации в высшем медицинском образовании в России происходит на уровне высшего сестринского образования через развитие программ бакалавриата и магистратуры. Основные направления развития современного сестринского дела и системы высшего и дополнительного медицинского образования сфокусированы на распознавании профессиональных квалификаций, развитии академической мобильности, внедрении кредитно-модульной системы, внедрении систем управления качеством в образовании. В настоящее время приоритеты отданы созданию новой системы допуска специалистов к профессиональной деятельности через аккредитацию, а также – развитию системы непрерывного медицинского образования.

Трансграничное партнерство в области международных программ сестринского образования, создание сети профессионалов по обе стороны границы, формирование когорты специалистов здравоохранения и медицинского образования, заинтересованных в программах дополнительного профессионального образования качественно нового уровня, признаются достижимыми целями в образовательном сотрудничестве [4].

ФГБОУ ДПО «Санкт-Петербургский центр последипломного образования работников здравоохранения ФМБА России» имеет более чем 25-летний опыт международного сотрудничества. На основе двусторонних соглашений происходит сетевое взаимодействие с ключевыми партнерами в Финляндии в лице университетов прикладных наук: Университет прикладных наук Юго-Восточной Финляндии (ХАМК), Университет прикладных наук Метрополиа (Хельсинки), Университет прикладных наук Савониа (Куопио). Международное партнерство СПб ЦПО и вышеперечисленных университетов развивается в следующих направлениях: образовательные программы для слушателей СПб ЦПО и финских студентов в рамках академического обмена и стажировок, повышение квалификации преподавательского состава, научно-исследовательские проекты. Основные области сетевого сотрудничества: управление сестринской деятельностью; профессиональные болезни; инновационные технологии лечения и диагностики; общественное здравоохранение; современные аспекты инфекционного контроля в медицинских организациях; реабилитация; охрана материнства и детства; клиническая безопасность; инновационные технологии в дополнительном профессиональном медицинском образовании и другие.

Так, совместно с ХАМК с 2008 года было проведено более 30 программ повышения квалификации для специалистов со средним и высшим сестринским образованием, для врачей, руководителей медицинских и образовательных организаций и преподавателей. В 2012 году на базе СПб ЦПО был создан Симуляционно-тренинговый центр, оснащенный современными тренажерами, фантомами, муляжами, медицинским оборудованием для отработки манипуляций и профессиональных действий посредством симуляционной деятельности индивидуально или в команде. Обучение преподавательского состава СПб ЦПО

методологии симуляционного обучения в медицине проходило на академической базе финских партнеров в рамках семинаров и стажировок.

Основной задачей деятельности Симуляционно-тренингового центра является создание современных условий для повышения квалификации работников здравоохранения и контроля уровня компетенций, сформированных в результате обучения. Для решения задач лаборатории создан учебно-методический комплекс, включающий программы учебных модулей, базу кейсов и алгоритмов сестринских манипуляций.

С целью подтверждения качества подготовки медицинских и фармацевтических работников симуляционно-тренинговый центр в 2017 году прошёл добровольную общественную аккредитацию в Общероссийской общественной организации «Российское общество симуляционного обучения в медицине РОСОМЕД», ему был присвоен статус «Симуляционно-аттестационный центр II уровня, аккредитованный РОСОМЕД» и выдано свидетельство о присвоении аккредитационного уровня.

Подобные центры II уровня могут осуществлять подготовку и проводить объективную независимую аттестацию медицинских и фармацевтических работников с применением симуляционных образовательных технологий.

Общественная аккредитация образовательной организации подтверждает, что уровень деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, соответствует критериям и требованиям российских, иностранных и международных организаций. Признание уровня деятельности Центра свидетельствует о качестве подготовки специалистов, прошедших обучение и/или аттестацию.

С целью развития симуляционных технологий в 2017 году в СПб ЦПО был проведен пилотный модульный курс «streamalation pedagogy» (или обучение в «прямом эфире») в рамках международного сотрудничества с XAMK. В семинаре на базе кампуса СПб ЦПО участвовали студенты XAMK под руководством финских преподавателей и специалисты из России и Казахстана (слушатели программы «Управление переменами в медицинских организациях»). Студенты XAMK из кампуса города Котка участвовали в модульном курсе удаленно под руководством старшего преподавателя Юсси Хэннинена (Jussi Hänninen). Программа курса была посвящена решению проблем непрерывного медицинского образования (российские и финские тенденции), технологиям интерактивного и проблемно-ориентированного обучения, а также симуляционному обучению на основе реальных случаев. Студенты XAMK были напрямую вовлечены в симуляционное обучение, а их однокурсники в Финляндии наблюдали ситуацию «в прямом эфире». В конце обучения было проведено тщательное обсуждение выполнения задания, все участники имели возможность высказать свое мнение, отметить ошибки, которые возникли в процессе симуляции.

В СПб ЦПО реализуется система непрерывного профессионального образования работников здравоохранения, направленная на повышение и поддержание уровня профессиональной квалификации. Научно-практические мероприятия и образовательные программы СПб ЦПО проектируются, планируются и реализуются при непосредственном участии ведущих профильных специалистов (включая представителей наукоемких и высокотехнологичных направлений отрасли), руководителей и экспертного профессионального сообщества сетевых партнеров – российских и международных медицинских и образовательных организаций.

Сегодня деятельность Санкт–Петербургского центра последипломного образования, направлена на адаптацию международного междисциплинарного и межсекторального опыта в систему здравоохранения и образования [5].

Активно развивающееся международное партнерство в области медицинского образования уже не ново, оно абсолютно востребовано, поэтому необходимо ставить новые цели в рамках решения задач национальных стратегий.

Литература

1. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы.

2. Стратегия развития медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации на период до 2025 года.

3. Knight, J. 2004. Internationalization Remodeled: Definition, Approaches, and Rationales. Journal of Studies in International Education, 8 (1), 5-31.

4. Hänninen, J. 2018. Theoretical and practical aspects of Internationalization in Higher Education. Теоретические и практические аспекты интернационализации высшего образования. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Горизонты медицинского образования: подготовка кадров для современного здравоохранения». – СПб: ФГБОУ ДПО СПб ЦПО ФМБА России, 2018. – С. 50. ISBN 978-5-904694-04-3. PDF document. [accessed 4 October 2018].

5. Hänninen, J. 2017. Sustainable welfare and empowered Russian expertice from the streamalation pedagogy. Xamk. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-051-7.

РАЗРАБОТКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЯ ВКЛЮЧЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА В ПРОЦЕДУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

О.А. Павлова

старший научный сотрудник
Центра развития профессионального
образования ГБОУ ВО
Московский Политех,
г. Москва

В статье анализируется опыт применения в качестве государственной итоговой аттестации в СПО демонстрационного экзамена в 2018 и 2019 годах на примере конкретных программ, отмечаются положительные стороны и недостатки, приводятся некоторые рекомендации.

Ключевые слова: ***среднее профессиональное образование, государственная итоговая аттестация, компетенция, специальность, профессия, демонстрационный экзамен.***

В новом макете федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО), что вводятся с 2016 года, определено: государственная итоговая аттестация (далее – ГИА) осуществляется в форме защиты выпускной квалификационной работы, которая по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих проводится в виде демонстрационного экзамена, а по программам подготовки специалистов среднего звена – в виде дипломной работы (дипломного проекта) и демонстрационного экзамена.

Содержание образования по профессии или специальности определяется образовательной программой, разрабатываемой и утверждаемой образовательной организацией самостоятельно в соответствии с ФГОС СПО и с учетом соответствующей примерной основной образовательной программы.

В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная программа есть комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов. Соответственно, при разработке как примерных, так и основных образовательных программ встает вопрос о проектировании материалов для государственной итоговой аттестации в виде демонстрационного экзамена.

Демонстрационный экзамен – это вид аттестационного испытания по основным профессиональным образовательным программам СПО, который предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения практических задач профессиональной деятельности и проводится с учетом базовых принципов объективной оценки результатов подготовки рабочих кадров.

Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» (далее – Союз), являясь получателем субсидии Министерства просвещения Российской Федерации, обеспечивает проведение аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена, в том числе разработку и экспертизу комплектов оценочных материалов. Координационным советом Министерства просвещения Российской Федерации (протокол от 7 декабря 2018 г. № ИП-6/05-пр) одобрены базовые принципы объективной оценки результатов подготовки рабочих кадров. Применение стандартов Ворлдскиллс как базовых принципов объективной оценки результатов подготовки рабочих кадров в системе сред-

него профессионального образования состоит в следующем:

1. Применение единых оценочных материалов и заданий;
2. Соблюдение единых требований к площадкам проведения демонстрационного экзамена;
3. Обеспечение независимой экспертной оценки выполнения заданий;
4. Применение единой информационной системы при проведении демонстрационного экзамена;
5. Выдача паспорта компетенции, который подтверждает результат, полученный обучающимся за выполнение задания демонстрационного экзамена в баллах.

Перечень компетенций Ворлдскиллс для демонстрационного экзамена утверждается ежегодно Союзом и размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Оценочные материалы для демонстрационного экзамена по компетенциям размещаются не позднее 1 декабря в открытом доступе (*https://esat.worldskills.ru/*).

Демонстрационный экзамен является инструментом реализации объективных, открытых процедур ГИА и позволяет достигать целей итоговой аттестации – определять соответствие результатов освоения обучающимися образовательных программ требованиям ФГОС СПО.

Выбор компетенций Ворлдскиллс и комплектов оценочной документации для целей проведения демонстрационного экзамена осуществляется образовательной организацией самостоятельно на основе анализа соответствия содержания задания задаче оценки освоения образовательной программы по конкретной профессии/специальности.

Уже дважды демонстрационный экзамен в процедурах государственной итоговой аттестации проводился в масштабах России. В 2018 году в процедурах демонстрационного экзамена участвовали 44 образовательные организации из 24 регионов по 9 профессиям. В 2019 году процедуру демонстрационного экзамена в составе ГИА в соответствии с требованиями ФГОС провели 223 образовательные организации, расположенные в 59 регионах Российской Федерации по 26 профессиям и специальностям СПО. Таким образом, можно констатировать увеличение количества профессий, по которым проводился демонстрационный экзамен, в 2.9 раз.

Анализ практики применения оценочных материалов для демонстрационного экзамена, разработку, размещение в открытом доступе и применение которых обеспечивает Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», позволил выявить ряд проблем, которые требуют своего решения. Одна из важных проблем – отсутствие достаточного количества оценочных материалов для обеспечения ими каждой реализуемой образовательной программы.

При проведении демонстрационного экзамена в 2019 году были использованы комплекты оценочной документации по 27 компетенциям. В Таблице 1 указано, для каких профессий и специальностей СПО применялись данные компетенции.

Оценочные материалы по ряду компетенций применялись для оценки освоения разных квалификаций. Например, задание по компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ» применялось для оценки освоения квалификации «Оператор станков с программным управлением» и для оценки освоения квалификации «Токарь».

Демонстрационный экзамен по нескольким родственным профессиям и специальностям проводился с использованием одних и тех же оценочных материалов. Так, освоение профессии 43.01.09. «Повар, кондитер» и специальности 43.02.15. «Поварское и кондитерское дело», а также профессии 23.01.17. «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей» и специальности 23.02.07. «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей» проверялось с применением оценочных материалов по одним и тем же компетенциям «Поварское дело», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей».

Для программ 15.01.35. «Мастер слесарных работ» и 13.01.05. «Электромонтер по техническому обслуживанию электростанций и сетей» были выбраны компетенции, по которым определялось только частичное соответствие содержания образовательной программы и компетенции.

Хотя не все освоенные выпускником профессиональные компетенции и виды деятельности могут быть представлены в виде профессиональных задач, выполняемых в модельных условиях в реальном времени на демонстрационном экзамене, но основные, ключевые профессиональные задачи должны быть вынесены на демонстрационный экзамен. Есть случаи, когда в задании встречаются только периферийные для профессии/специальности задачи. С другой стороны, включение в демонстрационный экзамен задач, не относящихся к профессиональной деятельности по профессии/специальности, также встречается при подборе компетенций для целей проведения ГИА по программе СПО.

В качестве примера можно рассмотреть определение соответствия оценочных материалов для демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия по компетенции «Обработка листового металла» целям оценки освоения программы среднего профессионального образования 15.01.35. «Мастер слесарных работ» (федеральный государственный образовательный стандарт утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 декабря 2016 г. № 1576 (зарегистрированного в Минюсте России 23 декабря 2016 г. № 44908).

В 2018–2019 учебном году по

Таблица 1. Соответствие профессий и специальностей СПО, по которым проводился демонстрационный экзамен в 2019 году, компетенциям, выбранным образовательными организациями

№	Профессия СПО	Квалификация по образованию	Компетенции, которые использовались для ДЭ
1	08.01.05. Мастер столярно-плотничных и паркетных работ	Столяр строительный	Столярное дело
		Плотник	Плотницкое дело
		Стекольщик	
		Паркетчик	
2	08.01.06. Мастер сухого строительства	Маляр строительный	Малярные и декоративные работы
		Облицовщик-плиточник	Облицовка плиткой
		Облицовщик синтетическими материалами	
		Штукатур	Сухое строительство и штукатурные работы
		Столяр строительный	Столярное дело
		Монтажник каркасно-обшивных конструкций	Сухое строительство и штукатурные работы
3	08.01.07. Мастер общестроительных работ	Бетонщик	
		Каменщик	Кирпичная кладка
		Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций	
		Печник	
		Стропальщик	
		Электросварщик ручной сварки	Сварочные технологии
4	08.01.10. Мастер жилищно-коммунального хозяйства	Слесарь-сантехник	Сантехника и отопление
		Электрогазосварщик	Сварочные технологии
		Плотник	Плотницкое дело
		Электромонтажник по освещению и осветительным сетям	Электромонтаж
5	08.01.14. Монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования	Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	Сантехника и отопление
		Монтажник систем вентиляции, кондиционирования воздуха, пневмотранспорта и аспирации	
		Электрогазосварщик	
6	08.01.18. Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования	Электромонтажник по распределительным устройствам и вторичным цепям	Электромонтаж
		Электромонтажник по кабельным сетям	
		Электромонтажник по освещению и осветительным сетям	Электромонтаж
7	08.01.26. Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства	Слесарь-сантехник	Сантехника и отопление
		Электромонтажник по освещению и осветительным сетям	Электромонтаж
8	08.01.24. Мастер столярно-плотничных, паркетных и стекольных работ	Столяр строительный	Столярное дело
		Плотник	Плотницкое дело
		Стекольщик	
		Паркетчик	
9	08.01.25. Мастер отделочных строительных и декоративных работ	Маляр строительный	Малярные и декоративные работы
		Монтажник каркасно-обшивных конструкций	Сухое строительство и штукатурные работы
		Облицовщик-плиточник	Облицовка плиткой
		Облицовщик-мозаичник	
		Штукатур	Сухое строительство и штукатурные работы

10	09.02.07. Информационные системы и программирование	Разработчик веб и мультимедийных приложений	Веб-дизайн и разработка
11	13.01.01. Машинист котлов	Машинист блочной системы управления агрегатами (котел-турбина)	Машинист котлов
		Машинист котлов	
		Машинист-обходчик по котельному оборудованию	
12	13.01.05. Электромонтер по техническому обслуживанию электростанций и сетей	Электромонтер оперативно-выездной бригады	
		Электромонтер по обслуживанию подстанций	
		Электромонтер по обслуживанию электрооборудования электростанций	
		Электромонтер по эксплуатации распределительных сетей	Электромонтаж
		Электрослесарь по обслуживанию автоматики и средств измерений электростанций	
13	15.01.31. Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики	Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики	Контрольно-измерительные приборы и автоматика
		Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	
14	15.01.32. Оператор станков с программным управлением	Оператор станков с программным управлением	Токарные работы на станках с ЧПУ Фрезерные работы на станках с ЧПУ
		Станочник широкого профиля	
15	15.01.33. Токарь на станках с числовым программным управлением	Токарь	Токарные работы на станках с ЧПУ
		Токарь-карусельщик	
		Токарь-расточник	
		Токарь-револьверщик	
16	15.01.35. Мастер слесарных работ	Слесарь-инструментальщик	
		Слесарь механосборочных работ	Обработка листового металла
		Слесарь-ремонтник	
17	15.01.36. Дефектоскопист	Дефектоскопист по визуальному и измерительному контролю Дефектоскопист по ультразвуковому контролю Дефектоскопист по радиационному контролю Дефектоскопист по капиллярному контролю Дефектоскопист по магнитному контролю	Неразрушающий контроль
18	18.01.33. Лаборант по контролю качества сырья, реактивов, промежуточных продуктов, готовой продукции, отходов производства (по отраслям)	Лаборант-микробиолог Лаборант химико-бактериологического анализа Пробоотборщик Лаборант-полярографист Лаборант спектрального анализа Лаборант пробирного анализа Лаборант химического анализа	Лабораторный химический анализ
19	23.01.17. Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей	Слесарь по ремонту автомобилей	Кузовной ремонт Окраска автомобиля Ремонт и обслуживание легковых автомобилей Обслуживание грузовой техники
		Водитель автомобиля	
20	23.02.07. Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей	Специалист	Ремонт и обслуживание легковых автомобилей
21	29.01.05. Закройщик	Закройщик Портной	Технологии моды
22	38.02.01. Экономика и бухучет (по отраслям)	Бухгалтер	Бухгалтерский учет
		Бухгалтер, специалист по налогообложению	

23	38.02.07. Банковское дело	Специалист банковского дела	Банковское дело
24	43.01.09. Повар, кондитер	Повар	Поварское дело
		Кондитер	Кондитерское дело
25	43.02.15. Поварское и кондитерское дело	Специалист по поварскому и кондитерскому делу	Поварское дело
			Кондитерское дело
26	54.01.20. Графический дизайнер	Графический дизайнер	Графический дизайн

профессии 15.01.35. «Мастер слесарных работ» обучалось 16 человек в образовательной организации Тюменской области. В июне 2019 году эти студенты сдавали государственную итоговую аттестацию в виде демонстрационного экзамена. Ввиду отсутствия других материалов для оценивания, применялись задания по компетенции «Обработка листового металла». В 2020 году по прогнозу на демонстрационный экзамен по данной профессии выйдет более 300 выпускников профессиональных образовательных организаций.

Заключение о степени соответствия применявшихся оценочных материалов требованиям ФГОС 15.01.35. «Мастер слесарных работ» были сделаны на основании анализа, который предоставили эксперты следующих образовательных организаций: Тюменский колледж водного транспорта, Агротехнологический колледж Тюменской области, Нефтеюганский политехнический колледж Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Оленегорского горнопромышленного колледжа Мурманской области, Уральского политехнического колледжа – МЦК Свердловской области.

Сравнительный анализ ФГОС СПО по профессии 15.01.35. «Мастер слесарных работ» и оценочных материалов для демонстрационного экзамена по компетенции Ворлдскиллс «Обработка листового металла» на 2019 год позволил сделать следующие выводы.

Разметка, резка, гибка, опиливание листового металла, в том числе с применением ручного, механизированного инструмента, а также работа на сверлильных, гибочных станках являются базовыми слесарными операциями. Также к основным операциям можно отнести чтение чертежей и проведение линейных и угловых измерений с требуемой точностью. Именно такие действия лежат в основе задания для демонстрационного экзамена по компетенции «Обработка листового металла».

Профессиональные же компетенции рассматриваемого образовательного стандарта выделены крупно, здесь базовые операции слесарной обработки отдельно не выделяются, а подразумеваются как основа всех трех квалификаций, которые присваиваются по итогам освоения программы: слесарь-инструментальщик, слесарь-механосборочных работ, слесарь-ремонтник. Профессиональные компетенции формулируются с отнесением к объектам деятельности, например:

ПК 1.3 Выполнять пригоночные слесарные операции при изготовлении деталей приспособлений, режущего и измерительного инструмента.

ПК 2.2 Выполнять сборку, подгонку, соединение, смазку и крепление узлов и механизмов машин, оборудования, агрегатов с помощью ручного и механизированного слесарно-сборочного инструмента.

ПК 3.3 Осуществлять техническое обслуживание узлов и механизмов отремонтированного оборудования, агрегатов и машин.

Задание по компетенции «Обработка листового металла» проверяет частично ряд умений и знаний, заложенных во ФГОС, что составляет по разным оценкам от 3 до 20%. В то же время задание по этой компетенции подразумевает выполнение частично механизированной сварки плавлением различных деталей из углеродистых сталей во всех пространственных положениях сварного соединения. В российской системе квалификаций сварка, как вид деятельности, жестко регламентируется и осваивается как отдельная самостоятельная профессия. Такие профессии, как слесарь-инструментальщик, слесарь-механосборочных работ, слесарь-ремонтник не связаны с выполнением операций по сварке.

В перспективе для этой программы и для подобных случаев должны быть разработаны другие, более отвечающие задаче оценки освоения образовательной программы, оценочные материалы.

В 2019 году четыре программы СПО, по которым выпускники выходили на итоговую аттестацию, а именно: по профессии 15.01.31. «Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики», по профессии 13.01.01. «Машинист котлов», по специальности 38.02.01. «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» и по специальности 38.02.07. «Банковское дело» не имели материалов для проведения ГИА в виде демонстрационного экзамена. Экспертным сообществом были разработаны оценочные материалы при консультационной поддержке Союза с учетом базовых принципов и подходов к конструированию заданий. Затем была проведена экспертиза, утверждение и размещение в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» заданий по че-

тырем новым компетенциям «Бухгалтерский учет», «Банковское дело», «Контрольно-измерительные приборы и автоматика», «Машинист котлов».

В практике проведения демонстрационного экзамена, как процедуры ГИА, в 2019 году аттестация проводилась по 26 образовательным программам СПО. Только по этим программам по формальным признакам не закрыто 19 квалификаций, для которых на данный момент нет разработанных оценочных материалов.

Согласно Методическим рекомендациям о проведении государственной итоговой аттестации с применением механизма демонстрационного экзамена, принятым распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 01.04.2019 года № Р-42, в случае отсутствия компетенций, содержательно соответствующих целям оценки освоения образовательной программы или ее части, Союзом организуется разработка комплекта оценочной документации по новой компетенции с учетом базовых принципов, его экспертиза и размещение в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Значительная ответственность в инициировании разработки новых компетенций для целей проведения демонстрационного экзамена лежит на Федеральных учебно-методических объединениях в системе среднего профессионального образования, которыми, во-первых, могут быть даны рекомендации по соответствию компетенций Союза требованиям конкретных ФГОС СПО, а во-вторых, консолидировано экспертное педагогическое и профессиональное сообщество для подготовки проекта задания для демонстрационного экзамена.

При разработке примерной основной образовательной программы (далее - ПООП) по профессии/специальности уже могут быть даны подобные рекомендации и предложен проект оценочных материалов для итоговой аттестации. В структуру ПООП включены основные содержательные и организационные моменты итоговой аттестации, которые проектирует разработчик программы. Эти материалы могут лечь в основу стандартизированных заданий для демонстрационного экзамена.

Разработчик ПООП при этом руководствуется положениями методических рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена о том, что на демонстрационный экзамен выносятся профессиональные задачи, которые могут отражать как один основной вид деятельности (далее – ОВД) в соответствии с ФГОС, так и несколько ОВД. Предпочтительнее конструировать комплексные задачи, отражающие наиболее полно ту профессиональную деятельность, к которой готовится обучающийся. Задачи и операции, выносимые на демонстрационный экзамен, должны быть стандартные, наиболее часто встречающиеся, базовые для профессии (специальности), которая осваивается в соответствии с образовательной программой. Это не тот случай, когда задание должно быть «трудным даже для профессионала».

Обучающиеся, осваивавшие специальности, еще не так широко вовлечены в новый формат ГИА, как представители рабочих профессий, тем не менее определять, как пройдет ГИА, уже необходимо. Варианты конструкций заданий для проведения демонстрационного экзамена по специальности таковы: на демонстрационный экзамен могут выноситься задания, соответствующие модулю по рабочей профессии, или задания, соответствующие профилю специальности и уровню квалификации специалиста среднего звена, например, специально разработанные задания в форме кейса в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

Очевидно, что нет необходимости ограничиваться только одной компетенцией (т.е. заданием) для проверки освоения образовательной программы по конкретной профессии/специальности. Компетенций, которые могут применяться для проведения демонстрационного экзамена в соответствии с конкретным ФГОС, может быть несколько, так как:

– один ФГОС часто предполагает освоение нескольких квалификаций;

– есть ФГОС, которые определяют квалификационные требования с припиской «по отраслям».

При отсутствии заданий демонстрационного экзамена соответствующего содержания можно предложить следующие пути решения:

– своевременно выявлять отсутствие разработанных заданий для оценки освоения образовательных программ и информирование оператора (то есть Союза) о необходимости введения новых компетенций;

– проектировать задание по компетенции, которое находится в рамках видов деятельности ФГОС, некритично выходя за его пределы;

– обеспечивать заданиями для демонстрационного экзамена все квалификации в рамках ФГОС и отраслевые направления, на которые осуществляется набор и обучение по образовательным программам.

В итоге следует заметить, что для целей проведения демонстрационного экзамена должно быть разработано достаточное количество заданий (создано компетенций), которые позволят для каждой образовательной программы СПО провести демонстрационный экзамен, как проверку освоенных обучающимися профессиональных компетенций.