

## ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ АВТОРИЗОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ, КОМПЛЕКСНЫХ ТРЕНИНГОВ И СТАЖИРОВОК В КОРПОРАТИВНОМ СЕКТОРЕ И УЧЕБНЫХ ЦЕНТРАХ



**Н.Н. Ани́ськина**

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

**С.Ю. Трапи́цин**

заведующий кафедрой управления  
образованием и кадрового менеджмента  
института экономики и управления  
РГПУ им. А.И. Герцена,  
д-р. пед. наук, профессор,  
г. Санкт-Петербург



**В.В. Тимченко**

доцент кафедры управления образованием  
и кадрового менеджмента  
института экономики и управления  
РГПУ им. А.И. Герцена,  
канд. пед. наук, доцент, EOQ аудитор,  
г. Санкт-Петербург

*В работе представлены результаты обобщения и систематизации российского и международного опыта реализации авторизованного обучения, готовящего к получению промышленных сертификаций высокого уровня, опыта реализации программ длительных стажировок обучающихся в компаниях, а также опыта реализации длительных (комплексных) образовательных программ в корпоративных университетах и учебных центрах, выполненного в рамках проекта по разработке и апробации модели в образовательных организациях центра ускоренной подготовки, реализующего программы различной длительности на материале реальных производственных процессов совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами.*

*Ключевые слова: цифровая экономика, авторизованное обучение, промышленная сертификация высокого уровня, программы длительных стажировок обучающихся в компаниях, длительные (комплексные) образовательные программы в корпоративных университетах и учебных центрах, критерии выбора программ, компаративный анализ, экспертная анкета, формат проведения экспертной оценки.*

В современном мире образование становится одним из важнейших факторов, обеспечивающих эко-

номический рост, социальную стабильность, развитие институтов гражданского общества. Анализ лучших мировых и от-

ечественных образовательных практик свидетельствует о том, что существующие образовательные программы ориенти-

рованы преимущественно на актуальные, а не на перспективные потребности рынка труда, являются достаточно жесткими конструкциями, слабо учитывающими возможности интеграции формального, неформального и информального образования, а традиционные процедуры оценивания профессиональных квалификаций основываются больше на содержании образовательных программ, а не на компетенциях, приобретенных обучающимися.

В большинстве систем образования использование лучшего опыта реализации дополнительных профессиональных программ в корпоративном секторе, опыта разработки совместных с организациями-партнерами программ, гибких и адаптивных программ ускоренной подготовки не является распространенной практикой. Это актуализирует необходимость проведения комплексных исследований и компаративного анализа программ подобного типа. Важной задачей исследования выступает определение критериев для отбора и оценки таких программ, поскольку разработанные в настоящее время подходы к оценке качества образования относятся, прежде всего, к реализуемым вузами основным образовательным программам.

В России на системной основе реализуются процедуры государственной регламентации и мониторинга деятельности вузов и организаций ДПО, внедряются механизмы профессионально-общественной экспертизы и аккредитации образовательных программ, ряд образовательных организаций имеют опыт аккредитации отдельных образовательных программ российскими и зарубежными аккредитационными агентствами. Однако мировой опыт свидетельствует, что государственная система контроля качества образования охватывает лишь отдельные аспекты его оценки. Другую часть

могут и должны обеспечивать независимые эксперты, аудиторские организации, профессиональные сообщества, работодатели, широкая общественность.

С развитием цифровой экономики и, как следствие, непрерывного образования все большую популярность в мире приобретают институциональные формы признания качества, такие как общественная аккредитация, сертификация систем управления организаций, участвующих в образовательном процессе, конкурсы по качеству на основе модели делового совершенства.

В этих условиях становится актуальной работа по созданию модели центра ускоренной подготовки, реализующего программы различной длительности на материале реальных производственных процессов совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами. Обобщение и систематизация опыта реализации комплексных тренингов и стажировок в корпоративном секторе, оценка потенциала его использования при разработке и апробации в образовательных организациях модели центра ускоренной подготовки является первым шагом этой работы. Исследовательская аналитическая работа проводилась по трем направлениям:

- анализ российского и международного опыта реализации авторизованного обучения, готовящего к получению промышленных сертификатов высокого уровня;
- анализ российского и международного опыта реализации программ длительных стажировок обучающихся в компаниях и
- анализ опыта реализации длительных (комплексных) образовательных программ в корпоративных университетах и учебных центрах.

Главным источником информации для анализа были сайты образовательных организаций, корпоративных университетов и учебных

центров, на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации должна быть размещена исчерпывающая информация о реализуемых образовательных программах, в том числе подробные описания программ, учебные планы, планы-графики, программы дисциплин и практик, информация о результатах обучения. Доступность, полнота и качество описаний указанных типов программ, возможность использования опыта их реализации при разработке и апробации в образовательных организациях модели центра ускоренной подготовки, реализующего программы различной длительности на материале реальных производственных процессов совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами, имеет важное значение для исследования.

В задачи исследования входило:

- проведение анализа методологических и организационно-технологических аспектов проблемы, уточнение категориального аппарата исследования;
- разработка критериев для обоснованного выбора программ для последующего анализа;
- поиск, сбор, предварительная оценка, сегментация, отбор необходимых для обобщения опыта и проведения компаративного анализа материалов;
- оценка доступности описаний анализируемых программ (учебных планов, планов-графиков, программ дисциплин и практик, результатов обучения, примеров выпускных квалификационных работ и пр.);
- проведение компаративного анализа и подготовка аналитических записок по каждому типу программ;
- разработка экспертной анкеты и определение формата проведения экспертной оценки анализируемых программ;
- подготовка аналитических материалов по результатам обоб-

щения и систематизации опыта реализации комплексных тренингов и стажировок в корпоративном секторе.

Первым этапом исследования было определение критериев выбора программ для их последующего анализа.

Критериальное обеспечение выбора образовательных программ для их компаративного анализа позволило выработать систему общих принципов и подходов для формирования объективной характеристики деятельности реализующих программы каждого типа образовательных и иных организаций. Формирование системы критериев осуществлялось исходя из требований, которые предъявляются к качеству программ дополнительного профессионального образования нормативными правовыми документами, а также актуальных и перспективных требований к их содержанию, технологиям и условиям реализации с учетом приоритетов развития цифровой экономики и ИТ-отрасли.

**О**тбор образовательных программ для анализа осуществлялся с учетом:

- полученного эффекта потребителем (заказчиком) в результате реализации образовательных программ;
- рейтинга образовательных программ и/или организаций их реализующих;
- признанных независимыми оценщиками (сертифицированными) профессиональных квалификаций и/или компетенций;
- независимой профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- независимой общественной аккредитации организаций, реализующих программы.

При формировании системы критериев и показателей для обоснования выбора анализируемых образовательных программ учитывалась их трудоемкость, стоимость и оперативность получения информации, доступность источников и надежность

данных, возможность получения достоверной и максимально полной информации о выбранных критериях и показателях.

*Анализ методологических и организационно-технологических аспектов проблемы* организации авторизованного обучения и оценки квалификаций выявил, что изменение понятий и роли квалификаций связано с меняющимся характером системы профессионального образования и ее отношений с рынком труда, глобализацией и перспективами системы непрерывного образования. Существуют различия в понимании квалификаций по странам и системам признания квалификации. Фундаментальное различие обнаруживается между теми, кто понимает квалификацию как средство подтверждения достижений посредством официальной оценки предписанного обучения, и теми, кто рассматривает квалификацию как статус, наделенный сообществами практиков. При этом все рамки квалификаций основаны на одном и том же концептуальном дизайне: квалификация с использованием результатов обучения и набор иерархических уровней, которые сопряжены с квалификациями на основе применения набора дескрипторов уровня.

**Р**азработка квалификаций на базе результатов обучения значительно повлияла на процедуры оценивания, официального признания и сертификации. Разрабатываемые стандарты оценивания должны быть сопоставимыми между собой и содержать положения о способах проведения оценивания.

Обзор публикаций позволил выявить международные системы сертификации ИТ-специалистов, наиболее востребованные на рынке: Microsoft Certified IT Professional (MCITP); Microsoft Certified Technology Specialist (MCTS); Security+; Microsoft Certified Professional

Developer (MCPD); Cisco Certified Internetwork Expert (CCIE); CompTIA's A+; Project Management Professional (PMP); Microsoft Certified Systems Engineer (MCSE) и Microsoft Certified Systems Administrator (MCSA); Certified Information Systems Security Professional (CISSP); CompTIA's Linux+; European Organization for Quality (EOQ).

Все указанные системы оценки профессиональных квалификаций основаны на принципе независимости процесса обучения и процесса подтверждения соответствия. Все они реализуют принцип «беспристрастности», причем кодекс экспертов требует, чтобы беспристрастность была обеспечена не только формально, но и на уровне персональной ответственности экспертов.

На этапе *обобщения российского и международного опыта реализации авторизованного обучения, готовящего к получению промышленных сертификаций высокого уровня*, были выявлены следующие проблемы.

Для анализа опыта реализации таких программ были запрошены дополнительные профессиональные программы в организациях, реализующих программы различной длительности, направленные на развитие цифровой экономики и ИТ-отрасли. При отборе авторизованных учебных центров и реализующих их функции образовательных организаций авторы руководствовались тем, что выборка должна охватывать разные профессии и разные системы оценки квалификаций, на которые ориентированы учебные курсы и образовательные программы, причем как национальные, так и международные. Также планировалось сравнить методологические особенности авторизованного обучения, готовящего к получению промышленных сертификаций высокого уровня в отраслях экономики с высокой



степенью цифровизации, с другими областями.

В наибольшей степени сформулированным критериям отбора соответствовали следующие организации и программы:

- CIS (Вена, Австрия) - CIS ISA – program for ISMS auditor (программа подготовки аудиторов информационной безопасности CIS ISA);

- учебный центр «Специалист» МГТУ им. Н. Э. Баумана – программа CCNA Безопасность в сетях Cisco;

- Российский университет транспорта, Институт пути, строительства и сооружений – программа MBA «Инжиниринг цифрового предприятия»;

- ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» (ГАПМ им. Н.П. Пастухова, Академия Пастухова) - дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Интегрированные системы менеджмента»;

- НОЧУ ОДПО «Акцион-МЦФЭР» – дополнительная профессиональная программа «Подготовка и аттестация главных бухгалтеров коммерческих организаций на соответствие квалификации по обобщенной трудовой функции «составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта»».

При этом программа «Интегрированные системы менеджмента» охватывает более широкий спектр профессиональной деятельности и включает подготовку авторизованного обучения, готовящего к получению промышленных сертификатов высокого уровня в сфере информационной безопасности, как один из модулей. Программа «Подготовка и аттестация главных бухгалтеров коммерческих организаций на соответствие квалификации по обобщенной трудовой функции «составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта»» выбрана на основа-

нии того, что сертификация квалификаций здесь проводится в национальной системе квалификаций в рамках Федерального закона от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Эта система пока еще активно не работает в ИТ-сфере, но выбранная программа характеризует подход Российской Федерации к проблеме признания квалификаций на основе профессиональных стандартов.

Все отобранные организации имеют большое количество направлений подготовки, доступна информация об объеме (продолжительности) программ. При этом некоторые образовательные организации публикуют на сайтах только минимальные сведения, другие сведения считают конфиденциальными и предоставляют для анализа неохотно, в связи с чем получить полное представление о соответствии программ установленным критериям достаточно затруднительно. Организации, ориентированные на подготовку специалистов в ИТ-сфере, наиболее вольно относятся к требованиям законодательства, заменяя учебные планы с конкретным содержанием дополнительных профессиональных программ, календарные графики их реализации и другую предписываемую законом информацию рекламными текстами.

Во всех авторизованных учебных центрах и образовательных организациях, представленных в анализе, действует внутренняя система обеспечения качества образования, включающая мониторинг качества, обратную связь со слушателями и выпускниками, отзывы работодателей. В то же время объем представления этой информации на сайте организаций разный. Наиболее подробно эта информация представлена в отчетах о самообследовании тех организаций, которые имеют сертифицированные системы менеджмента качества.

Итоговая аттестация по курсу (программе) в большинстве анализируемых программ проводится в формате, близком к формату квалификационного экзамена, который чаще всего не предусматривает итоговую работу. В ряде случаев итоговый экзамен включает тест (CIS, Cisco) или комплексный экзамен, содержащий тест, решение кейса и публичную презентацию этого решения. В программе «Интегрированные системы менеджмента» итоговая аттестация является комплексной и представлена итоговой выпускной проектной работой и соответствующими разделами комплексного экзамена по каждому модулю.

Для анализа российского и международного опыта реализации программ длительных стажировок студентов в компаниях прежде всего было необходимо уточнить используемое понятие «стажировка». Это оказалось необходимо, поскольку в описании собственных практик образовательные организации не всегда придерживаются терминологии Федерального закона от 29.12.12 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных правовых актов, регламентирующих данную форму организации процесса обучения. Проблема терминологического определения понятия приводит и к нечеткости правового статуса стажировки. Нередко под стажировками образовательные организации понимают любую производственную практику обучающихся, в то время как стажировки в компаниях с целью последующего трудоустройства, которые обучающиеся проходят самостоятельно (вне образовательной программы), никак не учитываются образовательной организацией в процессе подготовки специалистов.

В исследовании принята следующая дефиниция длительных стажировок на материале реальных производственных про-



цессов, которые совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами организуют российские и зарубежные образовательные организации:

- индивидуальная стажировка (практика) обучающихся старших курсов или выпускников, направленная на приобретение навыков на конкретном рабочем месте с целью последующего трудоустройства (не является частью основной образовательной программы или дополнительной профессиональной программой);

- стажировка как форма дополнительной профессиональной программы или ее отдельного модуля.

Для анализа опыта реализации программ длительных стажировок обучающихся были выбраны следующие организации и программы, в наибольшей степени отвечающие сформулированным критериям отбора:

- Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) – индивидуальные стажировки в целях трудоустройства, стажировки студентов НИУ ВШЭ в зарубежном вузе или организации, стажировки на базе кампусов НИУ ВШЭ работников и аспирантов российских вузов и научных организаций;

- ФГБОУ ВО «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова» – длительная практика курсантов на судах, стажировки преподавателей;

- образовательная организация Академия туризма DIMITRA (Греция) – длительные стажировки студентов и слушателей в отелях, стажировки преподавателей;

- Universal University – Школа компьютерных технологий SCREAM SCHOOL – индивидуальные стажировки в целях трудоустройства;

- ФГБОУ ДПО «Государственная Академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пасту-

хова» – российские и зарубежные стажировки слушателей, встроенные в дополнительные профессиональные программы.

При проведении анализа был систематизирован и критически оценен российский и зарубежный опыт организации длительных стажировок обучающихся на материале реальных производственных процессов совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами в целях учета возможности использования данного опыта для разработки модели центра ускоренной подготовки.

**П**роведенный анализ показал, что наибольшее распространение в указанных организациях получили индивидуальные стажировки (в том числе длительные), направленные на отбор студентов старших курсов или выпускников с целью их последующего трудоустройства. Другой распространенный тип стажировок, представляющих собой форму реализации дополнительных профессиональных программ в образовательных организациях, в настоящее время в меньшей степени связан с ИТ-компаниями, тем не менее интересен с точки зрения организационно-методического обеспечения.

Проведение стажировок регламентировано соответствующими локальными актами, в связи с чем серьезных проблем с их организацией и документальным оформлением результатов у рассмотренных организаций не возникает, что, очевидно, необходимо учесть при разработке регламентов при апробации модели центра ускоренной подготовки, реализующего программы различной длительности на материале реальных производственных процессов совместно с компаниями цифровой экономики и предприятиями-партнерами.

Для анализа опыта реализации длительных (комплексных) образовательных программ в корпоративных университетах и

учебных центрах были запрошены дополнительные профессиональные программы в организациях, которые имеют лицензию на образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам и соответствуют не менее чем трем из шести сформулированных для отбора критериев. Предварительно было отобрано 8 таких организаций:

- АНО «Корпоративный университет Сбербанка»;

- ЧОУ ДПО «Газпром корпоративный институт»;

- ЧОУ ДПО Корпоративный Университет «Группа ГАЗ»;

- АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»;

- Корпоративный университет ПАО «Татнефть»;

- Корпоративный университет ФГУП «ЦАГИ»;

- АНО ДПО «Школа анализа данных» ООО «ЯНДЕКС»;

- ООО «Воздушные ворота Северной Столицы».

В связи с недостаточной мотивацией организаций к участию в данном исследовании для анализа программ использовалась информация, представленная на официальных сайтах. При этом следует отметить, что не все организации в полной мере выполняют требования 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» и размещенная на их сайтах информация не всегда позволяет получить полное представление о соответствии программ установленным критериям.

В ходе исследования установлено, что большинство анализируемых организаций видят своей миссией работу с широким рынком и проходят для этого сертификацию/аккредитацию в различных международных системах. Лидерами в этой сфере

являются корпоративные университеты Сбербанка, Газпрома, РЖД. Кроме того, результаты исследования позволяют утверждать, что во всех организациях, разместивших на своих сайтах отчеты о самообследовании, выстроена внутренняя система обеспечения качества образования.

**О**бообщение российско-го опыта реализации длинных (комплексных) программ, позволяет утверждать, что все они предлагаются в рамках формального образования. Все рассмотренные организации имеют лицензию на осуществление образовательной деятельности. Следует заметить, что в ряде из них существует система внутреннего признания компетенций, на которую головное предприятие опирается при выстраивании траекторий развития своего персонала. Анализируемыми организациями соблюдаются все законодательные требования в отношении реализации дополнительных профессиональных образовательных программ, однако, существующая в них неопределенность в отношении выдаваемых по итогам повышения квалификации или профессиональной переподготовки документов с высокой вероятностью позволяет сделать вывод о том, что данные программы не учитываются в статистических формах и в Федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» – ФИС ФРДО, что требует принятия решения на федеральном уровне.

Для дальнейшей оценки опыта реализации дополнительных профессиональных программ комплексных тренингов и стажировок в корпоративном сек-

торе и реализующих их образовательных и иных организаций разработаны *экспертные анкеты* и *формат проведения такой экспертизы*. Экспертная группа по всем трем направлениям должна формироваться из числа представителей академического сообщества и компаний цифровой экономики, являющихся членами профильных экспертных групп, работающих в рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Проведение экспертной оценки подготовленных аналитических материалов и отобранных для проведения анализа программ позволит:

- получить квалифицированную экспертную оценку опыта реализации комплексных тренингов и стажировок в корпоративном секторе и возможностях его использования для совершенствования спектра, содержания, технологий, организационных форм при разработке и реализации дополнительных профессиональных программ, направленных на развитие цифровой экономики и ИТ-отрасли;

- провести независимую оценку репрезентативных программ комплексных тренингов и стажировок в корпоративном секторе, отражающих опыт реализации программ подобного типа;

- осуществить первичную оценку качественных характеристик реализующих данные программы образовательных организаций как исходную базу для определения требований к организациям высшего образования, осуществляющим подготовку по ускоренным программам, а также центрам ускоренной подготовки специалистов;

- оценить степень согласованности мнений экспертов - представителей академического со-

общества, компаний цифровой экономики, членов профильных экспертных групп, работающих в рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»;

- определить формат проведения экспертной оценки при проведении анализа отечественного и международного опыта реализации ускоренных программ в системе высшего образования, а также иных программ дополнительного профессионального образования.

Разработанные аналитические материалы, выводы и предложения по ним, полученные в результате выполнения данного этапа исследования, могут быть использованы для обоснования стратегий развития системы непрерывного образования в Российской Федерации, повышения его конкурентоспособности и качества.

**В** целом материалы исследования создают основу для обеспечения реализации мероприятий «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», будут востребованы при проведении экспертизы и оценки качества и эффективности практико-ориентированных профессиональных программ с учетом перспектив развития экономики и рынка труда и представляют интерес для определения направлений совершенствования процедур независимой оценки и профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных образовательных программ, совершенствования систем сертификации профессиональных квалификаций, а также для разработки и реализации программ подготовки экспертов в соответствующей области.

## ЭРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ БУДУЩЕГО



**Арту́ро Кампанелла**

руководитель проектов  
Folkuniversitetet,  
Италия

**В статье рассматриваются особенности подготовки в том числе с помощью дополнительного профессионального образования персонала организаций в условиях цифровых трансформаций, происходящих в обществе; приводятся навыки, характерные именно для XXI века, комплекс знаний, необходимых преподавателям для генерации новых форм обучения, а также принципы, на которых эти формы основаны.**

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, цифровизация экономики, навыки XXI века, модели эффективного профессионального обучения.

Непрерывные стремительные изменения, которые сегодня происходят в профессиональной сфере, требуют поиска новых подходов к организации учебного процесса и определению его содержания.

В современных условиях организации все чаще становятся более горизонтальными по структуре и открытыми к изменениям в экономике, в то время как процессы обмена информацией ускоряются и сокращается время на принятие решений. В результате более широкого использования цифровых систем представления данных и автоматизации их анализа растет давление на персонал: сотрудники, ответственные за управление компьютерными системами, должны демонстрировать все большую степень самостоятельности в принятии решений и уровень этих решений постоянно повышается. Проблемы, с которыми сталкивается персонал организаций в эпоху цифровизации, требуют существенно более высокого уровня профессиональных знаний и способности решать эти проблемы без многочисленных посредников.

Специалисты сферы образования должны задать себе вопрос, что собой представляют те процессы, которые сегодня происходят (или могут произойти) на предприятиях. Критически важно научиться понимать и предугадывать, к чему приведут «подрывные» инновации, связанные с цифровой трансформацией. Как при этом трансформируются ценность и понимание качества «человеческого капитала»? Какие новые компетенции определяют это качество, если мы говорим о цифровой революции, которая нас ждет? Может ли сложность, которая считалась проблемой, стать источником ценности?

Недостаточно просто описать то, что происходит в повседневной жизни, нужно понять задачи, с которыми в переходный период должны справляться интеллектуальные и профессиональные способности людей.

Изменения качества технологических процессов и существующих взаимоотношений, вызванные цифровой трансформацией, приводят к тому, что используемые на сегодняшний день тради-

ционные формы обучения утратили актуальность вследствие того, что управление сложностью как ресурсом требует развития соответствующих форм креативного обучения, основанного на общем понимании запланированных результатов обучения.

Сегодня экономика требует, чтобы образовательные организации не просто давали обучающимся базовые знания, а готовили их к применению этих знаний на практике. Умение применять знания проявляется в способности людей решать проблемы, эффективно обмениваться информацией, принимать решения, основанные на фактах, сотрудничать и мыслить творчески. Именно эти компетенции, ценности и нормы этики общества стали сегодня вектором развития сектора формального образования.

Чтобы успешно выполнить задачу подготовки обучающихся к переменам, которые уже происходят и будут происходить в будущем, необходимо начать с основ и понять природу навыков XXI века. Из каких элементов, подэлементов, процессов и подпроцессов состо-



ят такие навыки, как критическое мышление, сотрудничество и решение проблем? В этом случае приходим к использованию реверсной технологии проектирования образовательного процесса, т.е. отталкиваемся от ожидаемого результата (рисунок 1).

**П**осле того как появится понимание природы этих навыков, необходимо дифференцировать степень овладения этими навыками по уровням. Один из возможных подходов здесь – это выстраивание гибких траекторий обучения. И, наконец, чтобы зафиксировать и оценить сформированные навыки, оценивание должно быть адекватным – то есть осуществлено при помощи именно таких заданий, с которыми обучающиеся столкнутся в реальной жизни за пределами образовательной организации.

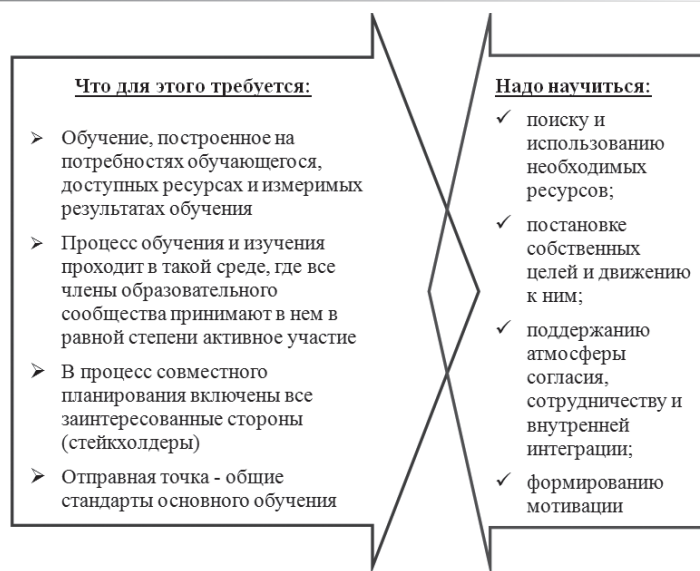
С чего можно начать формирование образовательных траекторий, которые подготовят обучающихся к синтезу абстрактной науки и сложности жизни, к исследованию организационных форм и технологических решений, позволяющих совместно использовать автоматизированные системы и человеческий разум в качестве взаимодополняющих аспектов, которые будут служить расширению и усложнению форм производства и потребления?

Можно выделить три составляющие:

- интеллектуальная подготовка;
- развитие креативности, необходимой для поиска способов упростить некоторые элементы сложности и беспрепятственно вписать алгоритмы и компьютерные системы в жизнь и работу;
- овладение формальными языками и кодами, необходимыми для выполнения автоматизированной работы на новом уровне сложности.

Для развития этих умений необходимо инвестировать в развитие кадрового ресурса как в направлении освоения формальных языков (информатика, инженерия, бухгалтерский учет, менеджмент, различные стандарты), так и в направлении объединения многих

Рисунок 1. Проектирование образовательного процесса «от результата»



культур, которые управляют генеративностью в территориальных и производственных экосистемах, опираясь на творческий опыт психологического, гуманистического и социального типа. Не многие профессиональные образовательные организации готовы к подобным синергетическим связям креативности и формальных языков.

К навыкам XXI века можно отнести следующие группы.

1) *Критическое и новаторское мышление*: креативность, предпринимательство, находчивость, рефлексивное мышление, обдуманное принятие решений.

2) *Межличностное общение*: коммуникативные навыки, организаторские навыки, умение работать в команде, сотрудничество, коммуникабельность, товарищество, эмпатия, сопереживание.

3) *Интраперсональный интеллект*: самодисциплина, умение самостоятельно обучаться, гибкость и адаптивность, самосознание, настойчивость, самомотивация, сопереживание, личностная целостность, самоуважение.

4) *Глобальное гражданство*: осознанность, толерантность, открытость, ответственность, уважение многообразия, этика, межкультурное взаимопонимание, участие в демократических процессах, умение разрешать конфликты, работа об окружающей среде, наци-

ональное самосознание, чувство принадлежности к той или иной группе.

5) *Информационная и медиа-грамотность*: способность получать и анализировать информацию посредством информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ), способность критически оценивать информацию и данные, использовать ИКТ, не нарушающие этические нормы.

Как уже упоминалось, оценивание должно быть приближенным к условиям реальной профессиональной практики. Все задания, предлагаемые для выполнения обучающимися должны:

1) быть основаны на интегрированных знаниях о динамичных связях между структурами, механизмами и свойствами внутри исследуемых систем;

2) включать в себя реальные, проблемно-ориентированные практики;

3) соответствовать принципу «от простого к сложному» благодаря индивидуальной обратной связи и поддержке со стороны преподавателя по мере выполнения задания;

4) включать в себя самооценку метакогнитивных процессов и рефлексии;

5) включать моделирование, предоставляющее обучающимся разнообразные возможности взаимодействия с исследуемыми системами.

Таблица 1. Комплекс знаний преподавателя, необходимых для генерации новых форм обучения

Педагогические знания	Предметные знания	Контентные знания
<ul style="list-style-type: none"><li>Знание принципов создания во время занятий среды, которая способствует обучению, в т.ч. с использованием ИКТ</li><li>Знание эффективных стратегий организации учебного процесса</li><li>Понимание, как люди обучаются и как преподаватель может поддержать процесс обучения</li><li>Знание методов развития метакогнитивных способностей и умение встраивать их в учебную программу</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Глубокие знания предметных областей – факты, концепции, идеи и алгоритмы в рамках дисциплины, а также связи между ними</li><li>Понимание разъяснительного инструментария, который влияет на организацию содержания дисциплины, а также вопросов, которыми следует руководствоваться при дальнейшем ее изучении</li><li>Умение использовать на занятиях язык, характерный данной дисциплине</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Понимание того, как слушатели изучают ту или иную дисциплину, включая общие предубеждения и заблуждения</li><li>Навык эффективно представлять дисциплину, в том числе используя модели, примеры, метафоры, иллюстрации</li><li>Знание различных подходов к оцениванию, а также понимание задач оценивания</li><li>Знание существующих качественных материалов по программе обучения</li></ul>

Задачи, ставящиеся перед обучающимися во время оценивания результатов их обучения, должны быть приближены к тем, которые выполняются в реальной практике в плане интеграции знаний, навыков и отношений, сложности, актуальности и ответственности.

Физическая и виртуальная среды выполнения заданий должны соответствовать тому, в каких условиях оцениваемые компетенции будут использоваться в профессиональной практике. Количество и источники ресурсов, а также объем доступного времени должны быть приближены к реальным ситуациям.

Критерии оценивания должны быть доступны, понятны и прозрачны для обучающихся до начала процедуры оценивания. Они должны определяться исходя из реальных результатов.

Таким образом, формальные теоретические и практические, а также неформальные знания, которые характеризовали предпринимательский капитализм второй половины XX века, теперь должны быть интегрированы с кодифицированными знаниями, обеспечивающими связь науки и цифровых сетей, то есть с главными составляющими нового предпринимательства в ближайшем будущем.

Перед образованием стоит задача стимулировать развитие более творческих подходов, необходимых для управления ростом полезной сложности. Поэтому нам в целом нужны новые формы обучения, которые имеют существенное значение для переосмысления

функций и компетенций профессионалов. Эти формы основаны на следующих принципах:

- планирование обучения ориентировано на ожидаемые результаты;
- внедрение в педагогическую практику реверсной технологии проектирования образовательных программ;
- опора на данные исследований эффективности обучения и лучшие практики;
- сотрудничество, включающее рефлексию и обратную связь;
- обеспечение качества за счет управления на основе фактов и измерения результатов;
- непрерывность обучения с полной интеграцией в культуру и сетевой поддержкой системы образовательных организаций и провайдеров, участвующих в разработке и сопровождении цифрового контента, полигонов практик и т.д.;
- индивидуальная и общая ответственность на всех уровнях системы.

Способность генерации новых форм обучения непосредственно связана с задачей подготовки преподавателей будущего, которые, прежде всего, сами должны обладать комплексом педагогических, предметных и контекстных знаний (таблица 1).

Система знаний преподавателя дополняется пониманием моделей эффективного профессионального обучения и умением их использовать. Такие модели профессионального обучения, как обучение

в деятельности, обсуждение кейсов, анализ работ слушателей, семинары и круглые столы, совместное исследование занятия (рефлексия), достаточно широко распространены. Они должны дополняться анализом работы коллег, менторингом, коучингом, внешним консалтингом («Критический друг»), практикумом и посещением внешних семинаров, онлайн обучением.

Важнейшим фактором в дополнительном профессиональном образовании является время, которое стремительно сжимается. Уменьшение количества доступного времени должно сопровождаться увеличением разнообразия применяемых методов, только так можно существенно изменить уровень обучения. Время - это не просто «упаковка», способ его организации содержит в себе и передает образовательный проект. Управление своим собственным временем – личная ответственность каждого. В образовательном проекте важно осуществить переход от идеи «потраченного времени» к идее «вложенного времени».

Таким образом, чтобы сознательно и устойчиво осуществить переход к эффективной подготовке персонала для цифровой экономики будущего, необходимо определить траектории обучения, которые дают людям возможность преобразовать рост сложности в производительную силу, творчески используя формальные языки науки и техники для создания ценности в реальном мире.



## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИНДИКАТОР ТЕНДЕНЦИЙ ОБНОВЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ



**Е.А. Царькова**

зам. начальника Центра развития профессионального образования,  
канд. пед. наук,  
ГБОУ ВО Московский Политех,  
г. Москва

**В статье рассматривается проблематика модернизации среднего профессионального образования, осуществляемая в последнее время; анализируются достигнутые результаты, а также то, что предстоит реализовать в ближайшем будущем.**

**Ключевые слова:** *среднее профессиональное образование, примерные основные образовательные программы, федеральные государственные образовательные стандарты, государственная итоговая аттестация, федеральные учебно-методические объединения.*

Сегодня в разрезе задач развития государственной политики в сфере подготовки кадров в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования (далее – СПО), особое место занимают вопросы обновления содержания и методического сопровождения реализации образовательных программ.

Начиная с 2017 года, Министерством образования и науки Российской Федерации, а затем и Министерством просвещения Российской Федерации последовательно реализуется политика изменений в федеральных государственных образовательных стандартах СПО, устанавливая для каждой профессии и специальности новые требования в части реализации образовательных программ. Первыми в этом процессе изменений стали раз-

работанные с учетом требований профессиональных стандартов федеральные государственные образовательные стандарты (далее – ФГОС) по новым, наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (ТОП-50). Данные стандарты, являясь нормативно-правовыми документами, устанавливающими обязательные аккредитационные требования для образовательных организаций, реализующих программы СПО, выдвигают условие обязательности учета примерных основных образовательных программ при разработке программ профессиональных образовательных организаций.

Уже к концу 2018 года система среднего профессионального образования накопила 94 разработанные примерные основные образовательные программы (далее – ПООП), включая

программы по новым, наиболее востребованным профессиям и специальностям, а также программы, разработанные на основе ФГОС СПО, актуализированных с учетом требований профессиональных стандартов.

Новым этапом создания примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования стал запуск при поддержке Минпросвещения России весной 2019 года новой волны разработок программ среднего профессионального образования. К этому были привлечены методические команды 19 федеральных учебно-методических объединений СПО (далее – ФУМО СПО), обеспечивающие не только разработку, но и профессионально-общественное обсуждение новых проектов.

Перечень примерных программ 2019 года включает многие про-



фессии и специальности, пользующиеся устойчивым спросом, такие как: 09.01.01. Наладчик аппаратного и программного обеспечения, 09.01.02. Наладчик компьютерных сетей, 09.02.01. Компьютерные системы и комплексы, 11.02.12. Почтовая связь, 13.01.14. Электромеханик по лифтам, 15.02.08. Технология машиностроения, 15.02.09. Аддитивные технологии, 18.01.01. Лаборант по физико-механическим испытаниям, 18.02.07. Технология производства и переработки пластических масс и эластомеров, 18.02.09. Переработка нефти и газа, 19.02.08. Технология мяса и мясных продуктов, 19.01.09. Наладчик оборудования в производстве пищевой продукции (по отраслям производства), 21.02.04. Землеустройство, 21.02.05. Земельно-имущественные отношения, 21.02.06. Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности, 21.02.07. Аэрофотогеодезия, 21.02.08. Прикладная геодезия, 23.01.08. Слесарь по ремонту строительных машин, 23.02.02. Автомобиле- и тракторостроение, 29.01.05. Закройщик, 35.02.09. Ихтиология и рыбководство, 35.02.10. Обработка водных биоресурсов, 35.02.11. Промышленное рыболовство, 49.02.01. Физическая культура, 49.02.02. Адаптивная физическая культура, 49.02.03. Спорт, 54.02.01. Дизайн (по отраслям) и другие.

**В**виду ускорения многих процессов в системе среднего профессионального образования становится очевидным тот факт, что период между разработкой новых ФГОС СПО и примерных основных образовательных программ необходимо минимизировать, и готовые пакетные решения в виде разработанного одновременно набора ФГОС СПО-ПОП становятся наиболее правильным способом запуска процесса внедрения новых ФГОС. При этом не всегда сигнал о необходимости обновления содержа-

ния и результатов подготовки кадров поступает напрямую через профессиональные стандарты сферы труда.

Для примера можно рассмотреть начатую работу по реформированию системы подготовки кадров по специальностям здравоохранения.

В марте 2019 года в соответствии с перечнем Поручений Заместителя председателя Правительства Российской Федерации от 11.02.2019 года № ТГ-П12-1058 обозначена необходимость модернизации федеральных государственных образовательных стандартов и примерных основных образовательных программ среднего профессионального и высшего образования.

В части подготовки по программам среднего профессионального образования Министерством здравоохранения совместно с Министерством просвещения Российской Федерации начат процесс внесения изменений в ФГОС СПО по десяти специальностям в области медицинского и фармацевтического образования: 31.02.01. Лечебное дело, 31.02.02. Акушерское дело, 32.02.01. Медико-профилактическое дело, 31.02.03. Лабораторная диагностика, 31.02.04. Медицинская оптика, 31.02.05. Стоматология ортопедическая, 31.02.06. Стоматология профилактическая, 33.02.01. Фармация, 34.02.01. Сестринское дело, 34.02.02. Медицинский массаж (для обучения лиц с ограниченными возможностями). Основная причина – отсутствие в результатах освоения образовательных программ современных и востребованных профессиональных компетенций. Правительством отмечена необходимость введения такой обязательной компетенции, как «Способность и готовность к оказанию первичной медико-санитарной помощи пациентам пожилого и иного возраста», а также целесообразность включения дисциплины, направленной на изучение современных аспектов конфликто-

логии, что позволит сформировать у медицинского работника способность избегать возникающих при работе сложных конфликтных ситуаций.

К данным проектам ФГОС СПО федеральными учебно-методическими объединениями в области здравоохранения также разработаны примерные основные образовательные программы, формируя полный комплект нормативно-правовой и учебно-программной документации для деятельности колледжей. Вступление в силу новых ФГОС в области здравоохранения может быть запланировано уже на 2020 год.

Но разработка ФГОС и ПОП – это только «внешняя часть айсберга». Назрел вопрос реформирования всей системы подготовки кадров для медицины.

В октябре 2019 года по итогам проведения 45-го мирового чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам Ворлдскиллс в Казани в адрес Министерства здравоохранения направлено новое поручение Правительства по вопросам «...проработки компетенции «Медицинский и социальный уход»» с необходимостью представить предложения по учету данной компетенции в образовательных программах до 20 ноября 2019 года. Именно это становится новым вызовом для системы подготовки медицинских работников.

**С**егодня учет компетенций Ворлдскиллс осуществляется в разрезе их применения в качестве оценочной документации на государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) по программам СПО в случае проведения демонстрационного экзамена в ГИА. Начиная с 2016 года требование по проведению демозэкзамена в ГИА интегрировано во все новые и актуализированные ФГОС СПО.

Однако техническое описание компетенции «Медицинский и социальный уход» ориентиро-

вано на чемпионатное движение Ворлдскиллс и не является актуальным для применения в ГИА для большей части специальностей здравоохранения. В этом проявляется глобальный разрыв, требующий соответствующих нормативных решений. В качестве встречного решения возможно создание и внесение в соответствующий реестр новых компетенций для проведения оценочных процедур в рамках ГИА.

Таким образом, актуализация федеральных государственных образовательных стандартов и разработка примерных основных образовательных программ обостряет необходимость начала системной работы по построению комплексной модели организационного, экспертно-аналитического и консультационно-методического сопровождения прохождения аттестационных процедур в ГИА в области ведомственных отраслевых образовательных программ.

Одновременно с указанными процессами Министерством просвещения Российской Федерации развернута активная работа по обновлению Перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования, которые проходят сейчас этап профессионально-общественного обсуждения. После окончательного формирования структуры перечней будет запущена новая волна актуализации федеральных государственных образовательных стандартов по профессиям и специальностям СПО, разработанных в соответствии с профессиональными стандартами, передовыми технологиями и иными вызовами рынка труда, что повлечет и новую разработку ПООП.

С целью оптимизации использования примерных основных образовательных программ Минпросвещения России запланирована работа по созда-

нию государственного реестра и формированию электронного цифрового ресурса для удобства применения в системе профессионального образования разработанных ПООП.

А сегодня проекты новых примерных программ уже размещены для обсуждения на портале <https://fumo-spo.ru/>, где можно не только ознакомиться с проектами примерных программ, но и оставить свои предложения и замечания.

Нормативно-методические документы – ФГОС СПО, ПООП – опорные инструменты для всей системы среднего профессионального образования. Важное значение в их создании отводится роли федеральных учебно-методических объединений – площадок разработки и внедрения всех методических продуктов для профессиональных образовательных организаций.

В отличие от общего образования, работа ФУМО СПО осложняется количеством профессий и специальностей, многообразием форм и сроков подготовки, отличием конкретных требований рынка труда для учета при разработке ПООП. В функции ФУМО СПО входят работы по организации не только разработки, но и проведению профессионально-общественного обсуждения примерных основных образовательных программ, организации их экспертизы с участием всех заинтересованных сторон, их актуализации и дальнейшему мониторингу применения примерных программ в образовательных организациях, реализующих программы СПО.

Растет потенциал федеральных учебно-методических объединений, и в составы ФУМО СПО входит уже более тысячи педагогов колледжей и техникумов России.

Сегодня в ФУМО СПО сосредоточен большой экспертный потенциал для организации различных процессов:

- построения модели взаимодействия с региональными Цен-

трами опережающей профессиональной подготовки (далее – ЦОПП), где на платформах ЦОПП разрабатывается конструктор программ;

- организация разработки совместно с экспертами Союза Ворлдскиллс новых заданий для оценки компетенций выпускников в рамках ГИА;

- анализа различных моделей и технологий интенсификации образовательного процесса, сокращения сроков освоения образовательных программ;

- разработки отраслевых программ дополнительного профессионального образования для педагогов и методистов образовательных организаций по конкретной профессии и специальности.

Огромное значение приобретает работа ФУМО СПО по разработке методического сопровождения формирования у студентов общих компетенций.

**Н**езаменима роль ФУМО СПО и в проведении ежегодных всероссийских олимпиад профессионального мастерства. Растет уровень и качество олимпиадных заданий для участников, позволяя выделять среди студентов «золотой» потенциал будущих кадров предприятий, основу для реализации национальных проектов, опору для развития реального сектора экономики.

Растет и сам потенциал федеральных учебно-методических объединений. Сегодня в ФУМО СПО входит около тысячи педагогов колледжей и техникумов России.

А это означает, что создание актуальной методической базы примерных основных образовательных программ по профессиям и специальностям в качестве основы для разработки и внедрения новых программ СПО в колледжах и техникумах России будет находиться в числе постоянных трендов системы среднего профессионального образования.

## МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### ПРИКАЗ

от 5 июля 2019 г. № 484н

#### **О реализации отдельных функций, связанных с организацией профессиональной переподготовки и повышения квалификации федеральных государственных гражданских служащих федеральных государственных органов на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование на бумажном носителе**

В целях реализации постановления Правительства Российской Федерации от 18 мая 2019 г. № 619 «О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2019, № 21, ст. 2579), приказываю:

Утвердить:

Порядок формирования и передачи федеральным государственным гражданским служащим государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование (дубликатов) на бумажном носителе, а также их представления федеральными государственными гражданскими служащими в организации, осуществляющие образовательную деятельность и включенные в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих согласно приложению № 1;

Порядок взаимодействия Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в ходе формирования и ведения реестра исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование на бумажном носителе согласно приложению № 2;

Форму представления информации о реализуемых дополнительных профессиональных программах организаций, осуществляющей образовательную деятельность и включенной в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование, согласно приложению № 3.

Министр

М.А.Топилин

Приложение № 1  
к приказу Министерства труда  
и социальной защиты  
Российской Федерации  
от 5 июля 2019 г. № 484н

#### **Порядок формирования и передачи федеральным государственным гражданским служащим государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование (дубликатов) на бумажном носителе, а также их представления федеральными государственными гражданскими служащими в организации, осуществляющие образовательную деятельность и включенные в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих**

1. Настоящий Порядок устанавливает правила формирования и передачи федеральным государственным гражданским служащим государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование (дубликатов) на бумажном носителе, а также их представления федеральными государственными гражданскими служащими в организации, осуществляющие образовательную деятельность и включенные в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих (далее соответственно - гражданские служащие, образовательный сертификат, образовательные организации, Реестр).

2. Структурным подразделением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, ответственным за организацию профессиональной переподготовки и повышения квалификации гражданских служащих на основании образовательных сертификатов, является Департамент государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции (далее соответственно - Министерство, Департамент).

3. Перечень гражданских служащих, которым должны быть выданы образовательные сертификаты в текущем году (далее - Перечень) формируется Департаментом на основании информации федеральных государственных органов, подготовленной ими в соответствии с показателями дополнительного профессионального образования гражданских служащих на основании образовательных сертификатов на очередной год, установленными Министерством в соответствии с пунктом 15 Положения о государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2019 г. № 619 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2019, № 21, ст. 2579) (далее - Положение об образовательном сертификате).

4. Для гражданских служащих, включенных в Перечень, Департамент обеспечивает оформление образовательных сертификатов





по форме согласно приложению № 3 к Положению об образовательном сертификате.

5. Образовательные сертификаты подписываются Министром труда и социальной защиты Российской Федерации или уполномоченным им лицом и заверяются печатью Министерства.

6. Ведение журнала учета образовательных сертификатов (дубликатов) (далее - журнал учета) осуществляется Департаментом.

7. Департамент не позднее 10 рабочих дней со дня представления федеральными государственными органами информации о гражданских служащих, которым должны быть выданы образовательные сертификаты на бумажном носителе, обеспечивает передачу образовательных сертификатов на бумажном носителе работникам кадровых служб федеральных государственных органов, в которых государственную гражданскую службу проходят гражданские служащие, которым выданы образовательные сертификаты (далее - работники кадровых служб).

Образовательные сертификаты передаются работникам кадровых служб под подпись в журнале учета.

8. Работники кадровых служб в течение 3 рабочих дней после получения образовательных сертификатов осуществляют их передачу гражданским служащим, которым выданы образовательные сертификаты под подпись.

Гражданским служащим, не получившим образовательные сертификаты в связи с пребыванием в отпуске или отсутствием на службе в связи с временной нетрудоспособностью, пребыванием в служебной командировке, образовательные сертификаты передаются работниками кадровых служб после того, как указанные гражданские служащие приступают к исполнению должностных обязанностей по месту прохождения государственной гражданской службы.

9. Копии образовательных сертификатов, выданных гражданским служащим и письмо с просьбой о зачислении гражданских служащих на обучение на основании образовательных сертификатов направляется работниками кадровой службы в образовательные организации, включенные в Реестр и реализующие дополнительные профессиональные программы, указанные в образовательных сертификатах, не позднее чем за 15 дней до начала обучения по данным дополнительным профессиональным программам.

10. Гражданский служащий, получивший образовательный сертификат, передает его уполномоченному представителю образовательной организации в первый день занятий в случае прохождения обучения с отрывом от государственной гражданской службы.

В случае если обучение на основании образовательного сертификата осуществляется с применением дистанционных образовательных технологий, передача оригинала образовательного сертификата образовательной организации, реализующей дополнительную профессиональную программу, указанную в образовательном сертификате, осуществляется до начала обучения на основании образовательного сертификата гражданским служащим самостоятельно или работниками кадровой службы посредством почтового отправления.

11. В случае утраты образовательного сертификата по обращению в письменной форме федерального государственного органа, в котором проходит государственную гражданскую службу гражданский служащий, образовательный сертификат которого утрачен, Департамент обеспечивает оформление дубликата образовательного сертификата в соответствии с пунктами 4 и 5 настоящего Порядка и его передачу работнику кадровой службы в порядке, предусмотренном пунктом 7 настоящего Порядка.

12. Работник кадровой службы осуществляет передачу дубликата образовательного сертификата гражданскому служащему, утратившему образовательный сертификат, в срок, установленный в пункте 8 настоящего Порядка.

13. Передача дубликата образовательного сертификата в образовательную организацию, включенную в Реестр и реализующую дополнительную профессиональную программу, указанную в образовательном сертификате, осуществляется в соответствии с пунктами 9 и 10 настоящего Порядка.

Приложение № 2  
к приказу Министерства труда  
и социальной защиты  
Российской Федерации  
от 5 июля 2019 г. № 484н

**Порядок взаимодействия министерства труда и социальной защиты Российской Федерации с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в ходе формирования и ведения реестра исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование на бумажном носителе**

1. Настоящий Порядок определяет правила взаимодействия Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в ходе формирования и ведения реестра исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование (далее соответственно - Министерство, образовательные организации, Реестр).

2. Формирование Реестра осуществляется Департаментом государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции (далее - Департамент) из образовательных организаций, представивших заявку, подписанную руководителем образовательной организации (ректором, директором, заведующим, начальником или иным руководителем) или уполномоченным им лицом (далее - заявка), и документы, предусмотренные пунктом 10 Положения о государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2019 г. № 619 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2019, № 21, ст. 2579) (далее - Положение об образовательном сертификате).

3. Представление в Министерство заявки и документов, предусмотренных пунктом 10 Положения об образовательном сертификате, осуществляется руководителем образовательной организации, лицом, уполномоченным представителем образовательной организации на основании выданной ему доверенности лично, или посредством почтового отправления.

4. Департамент не позднее 10 рабочих дней после получения заявки образовательной организации и документов, предусмотренных пунктом 10 Положения об образовательном сертификате, принимает решение о соответствии (несоответствии) образовательной организации требованиям, предусмотренным пунктом 9 Положения об образовательном сертификате, и обеспечивает включение данной образовательной организации в Реестр или информирует ее об отказе во включении в Реестр с указанием причин такого отказа.
5. Департамент не позднее 2 рабочих дней после включения образовательной организации в Реестр письменно информирует об этом руководителя образовательной организации.
6. Включение образовательной организации в Реестр после его утверждения Министром труда и социальной защиты Российской Федерации или уполномоченным им лицом осуществляется в соответствии с требованиями, установленными пунктами 3 - 5 настоящего Порядка.
7. Исключение образовательной организации из Реестра осуществляется по основаниям, предусмотренным пунктом 11 Положения об образовательном сертификате.
8. Повторное включение образовательной организации, реализующей дополнительные профессиональные программы для гражданских служащих, в Реестр осуществляется в соответствии с требованиями, установленными пунктами 3 - 5 настоящего Порядка, в сроки, установленные пунктом 12 Положения об образовательном сертификате.
9. По инициативе образовательной организации Департамент обновляет информацию о соответствующей образовательной организации и реализуемых ей на основании образовательных сертификатов дополнительных профессиональных программах.
- Обновление информации об образовательных организациях, включенных в Реестр, и реализуемых ими дополнительных профессиональных программах осуществляется Департаментом один раз в квартал по согласованию с Министром труда и социальной защиты Российской Федерации или уполномоченным им на утверждение Реестра лицом.

Приложение № 3  
к приказу Министерства труда  
и социальной защиты  
Российской Федерации  
от 5 июля 2019 г. № 484н

**Информация о реализуемых дополнительных профессиональных программах организацией, осуществляющей образовательную деятельность и включенной в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование**

(наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)

№	Название программы повышения квалификации/профессиональной переподготовки для федеральных государственных гражданских служащих, предлагаемой к реализации на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование	Основные разделы программы повышения квалификации/ профессиональной переподготовки для федеральных государственных гражданских служащих, предлагаемой к реализации на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование	Место проведения обучения/ срок проведения обучения	Объем планируемой к освоению программы повышения квалификации/ профессиональной переподготовки (час)	С отрывом от государственной гражданской службы/без отрыва от государственной гражданской службы	Информация об экспертах, которых планируется привлечь к реализации дополнительной профессиональной программы	Информация о возможности обучения посредством дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	Перечень знаний и умений, на получение или обновление которых направлено обучение	Целевая аудитория	Дополнительная информация





ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(РОСОБРНАДЗОР)

ПРИКАЗ

от 10 июня 2019 г. № 796

Об установлении процедуры, сроков проведения и показателей мониторинга системы образования  
Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки

В соответствии со статьей 97 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2019, N 18, ст. 2209), пунктами 4 и 7 Правил осуществления мониторинга системы образования, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. N 662 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4378; 2019, N 13, ст. 1406; 2019, N 22, ст. 2823), пунктами 5.21 и 6.7 Положения о Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 г. N 885 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 32, ст. 5344; 2018, N 41, ст. 6267), приказываю:

1. Установить, что мониторинг системы образования осуществляется Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки по показателям мониторинга системы образования согласно приложению к настоящему приказу (далее - соответственно мониторинг, показатели).

2. Установить поэтапную процедуру осуществления мониторинга, предусматривающую проведение следующих мероприятий:

2.1 подготовительный этап, в ходе которого формируется перечень организаций, осуществляющих образовательную деятельность на основании лицензий на осуществление образовательной деятельности, выданных Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки в соответствии с пунктом 5.11 Положения о Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 г. N 885, по образовательным программам высшего образования (далее - организации);

2.2 первый этап, в ходе которого осуществляется сбор информации, предусмотренной пунктами 1-2 показателей, по каждой организации из открытых источников, федеральных информационных систем без взаимодействия с организациями, обработка, систематизация и оценка полученной информации, формирование промежуточного отчета о результатах первого этапа мониторинга;

2.3 второй этап, в ходе которого осуществляется сбор информации, предусмотренной пунктом 3 показателей, по каждой организации из открытых источников, федеральных информационных систем без взаимодействия с организациями, обработка, систематизация и оценка полученной информации, формирование промежуточного отчета о результатах второго этапа мониторинга системы образования;

2.4 третий этап, в ходе которого проводится анализ промежуточных отчетов о результатах этапов мониторинга, выявляются организации, допустившие нарушения требований законодательства Российской Федерации об образовании, в том числе требований федеральных государственных образовательных стандартов, формируется информация для итогового (годового) отчета Рособнадзора о результатах проведенного анализа состояния и перспектив развития образования.

3. Установить, что мониторинг по показателям, указанным в подпунктах 1.1 - 1.11, 1.13 - 1.14 пункта 1, пунктах 2-3 приложения к настоящему приказу, проводится не реже 1 раза в год, мониторинг по показателям, указанным в подпункте 1.12 пункта 1 приложения к настоящему приказу, проводится 1 раз в полгода. Информация о датах начала и окончания процедуры проведения мониторинга размещается на официальном сайте Рособнадзора в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Н.А. Наумову.

Руководитель

С.С. Кравцов

Приложение  
к приказу Федеральной службы  
по надзору в сфере образования и науки  
от 10.06.2019 № 796

Показатели мониторинга системы образования

Показатель	Оценка
1. Соблюдение требований по размещению и обновлению информации на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее соответственно - официальный сайт, сеть «Интернет»), за исключением сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, в разделе «Сведения об образовательной организации».*	
1.1. Наличие на официальном сайте в подразделе «Основные сведения» информации об образовательной организации и ее филиалах (при наличии филиалов), в том числе:	
о дате создания образовательной организации;	имеется/отсутствует



## Вкладка – Нормативные документы

об учредителях образовательной организации;	имеется/отсутствует
о месте нахождения образовательной организации;	имеется/отсутствует
о наименовании филиалов (в том числе находящихся за пределами Российской Федерации);	имеется/отсутствует
о месте нахождения филиалов;	имеется/отсутствует
о режиме и графике работы образовательной организации и ее филиалов;	имеется/отсутствует
о контактных телефонах образовательной организации и ее филиалов;	имеется/отсутствует
об адресах электронной почты образовательной организации и ее филиалов;	имеется/отсутствует
об адресах официальных сайтов филиалов или страницах в сети "Интернет".	имеется/отсутствует
1.2. Наличие на официальном сайте в подразделе «Структура и органы управления образовательной организацией» информации о структуре и органах управления образовательной организацией, в том числе:	
о наименовании структурных подразделений (органов управления);	имеется/отсутствует
о фамилиях, именах, отчествах (при наличии отчества) и должностях руководителей структурных подразделений (органов управления);	имеется/отсутствует
о местах нахождения структурных подразделений (органов управления) (при наличии структурных подразделений (органов управления);	имеется/отсутствует
об адресах официальных сайтов структурных подразделений (органов управления) (при наличии официальных сайтов);	имеется/отсутствует
об адресах электронной почты структурных подразделений (органов управления) (при наличии электронной почты);	имеется/отсутствует
о наличии положений о структурных подразделениях (об органах управления) с приложением копий указанных положений (при наличии структурных подразделений (органов управления).	имеется/отсутствует
1.3. Наличие на официальном сайте в подразделе "Документы" следующих документов:	
1.3.1. В виде копий:	
устав образовательной организации;	имеется/отсутствует
лицензия на осуществление образовательной деятельности с приложениями;	имеется/отсутствует
свидетельство о государственной аккредитации с приложениями;	имеется/отсутствует
утвержденный план финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации или бюджетные сметы образовательной организации;	имеется/отсутствует
локальные нормативные акты, в том числе регламентирующие:	
правила приема обучающихся;	имеется/отсутствует
режим занятий обучающихся;	имеется/отсутствует
формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;	имеется/отсутствует
порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся;	имеется/отсутствует
порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся;	имеется/отсутствует



## Вкладка – Нормативные документы

правила внутреннего распорядка обучающихся;	имеется/отсутствует
правила внутреннего трудового распорядка;	имеется/отсутствует
коллективный договор.	имеется/отсутствует
1.3.2. Отчет о результатах самообследования.	имеется/отсутствует
1.3.3. Документ о порядке оказания платных образовательных услуг, в том числе образец договора об оказании платных образовательных услуг, документ об утверждении стоимости обучения по каждой образовательной программе.	имеется/отсутствует
1.3.4. Документ об установлении размера платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за содержание детей в образовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего или среднего общего образования, если в такой образовательной организации созданы условия для проживания обучающихся в интернате, либо за осуществление присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня в образовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего или среднего общего образования.	имеется/отсутствует
1.3.5. Предписания органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) в сфере образования, отчеты об исполнении таких предписаний.	имеется/отсутствует
1.4. Наличие на официальном сайте в подразделе «Образование» следующей информации:	
1.4.1. О реализуемых уровнях образования, о формах обучения, нормативных сроках обучения, сроке действия государственной аккредитации образовательной программы (при наличии государственной аккредитации).	имеется/отсутствует
1.4.2. Об описании образовательной программы с приложением ее копии, в том числе:	имеется/отсутствует
об учебном плане с приложением его копии;	имеется/отсутствует
об аннотации к рабочим программам дисциплин (по каждой дисциплине в составе образовательной программы, в том числе практик) с приложением копий рабочих программ;	имеется/отсутствует
о календарном учебном графике с приложением его копии;	имеется/отсутствует
о методических и об иных документах, разработанных образовательной организацией для обеспечения образовательного процесса.	имеется/отсутствует
1.4.3. О реализуемых образовательных программах, в том числе о реализуемых адаптированных образовательных программах, а также об использовании при реализации указанных образовательных программ электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, с указанием:	
учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), предусмотренных соответствующей образовательной программой;	имеется/отсутствует
практике(ах), предусмотренной(ых) соответствующей образовательной программой.	имеется/отсутствует
1.4.4. О численности обучающихся по реализуемым образовательным программам по источникам финансирования:	
за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;	имеется/отсутствует
за счет бюджетов субъектов Российской Федерации;	имеется/отсутствует
за счет местных бюджетов;	имеется/отсутствует

## Вкладка – Нормативные документы

по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц.	имеется/отсутствует
1.4.5. О языках, на которых осуществляется образование (обучение).	имеется/отсутствует
1.4.6. Для каждой профессиональной образовательной программы:	
об уровне образования;	имеется/отсутствует
о коде и наименовании профессии, специальности, направления подготовки;	имеется/отсутствует
о направлениях и результатах научной (научно-исследовательской) деятельности и научно-исследовательской базе для ее осуществления (для образовательных организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования);	имеется/отсутствует
о результатах приема, перевода, восстановления и отчисления студентов, в том числе:	
о результатах приема по каждой профессии;	имеется/отсутствует
о результатах приема по каждой специальности среднего профессионального образования (при наличии вступительных испытаний);	имеется/отсутствует
о результатах приема по каждому направлению подготовки или специальности высшего образования с различными условиями приема (на места, финансируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц) с указанием средней суммы набранных баллов по всем вступительным испытаниям;	имеется/отсутствует
о результатах перевода;	имеется/отсутствует
о результатах восстановления и отчисления.	имеется/отсутствует
1.5. Наличие на официальном сайте в подразделе «Образовательные стандарты» следующей информации:	
о федеральных государственных образовательных стандартах с размещением их копий и (или) гиперссылки на соответствующие документы;	имеется/отсутствует
об образовательных стандартах с размещением их копий и (или) гиперссылки на соответствующие документы.	имеется/отсутствует
1.6. Наличие на официальном сайте в подразделе "Руководство. Педагогический (научно-педагогический) состав" следующей информации:	
1.6.1. Об администрации образовательной организации, в том числе:	
о руководителе образовательной организации:	
фамилия, имя, отчество (при наличии);	имеется/отсутствует
должность;	имеется/отсутствует
контактные телефоны;	имеется/отсутствует
адрес электронной почты;	имеется/отсутствует
о заместителях руководителя образовательной организации:	
фамилия, имя, отчество (при наличии);	имеется/отсутствует
должность;	имеется/отсутствует
контактные телефоны;	имеется/отсутствует
адрес электронной почты;	имеется/отсутствует
о руководителях филиалов образовательной организации (при наличии филиалов):	
фамилия, имя, отчество (при наличии);	имеется/отсутствует
должность;	имеется/отсутствует





## Вкладка – Нормативные документы

контактные телефоны;	имеется/отсутствует
адрес электронной почты.	имеется/отсутствует
1.6.2. О персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы: - фамилия, имя, отчество (при наличии отчества) работника; - занимаемая должность (должности); - преподаваемые учебные предметы, курсы, дисциплины (модули); - ученая степень (при наличии); - ученое звание (при наличии); - наименование направления подготовки и (или) специальности; - данные о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке (при наличии); - общий стаж работы; - стаж работы по специальности.	имеется/отсутствует
1.7. Наличие на официальном сайте в подразделе "Материально-техническое обеспечение и оснащенность образовательного процесса" информации о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности, в том числе:	
об оборудованных учебных кабинетах;	имеется/отсутствует
об объектах для проведения практических занятий;	имеется/отсутствует
о библиотеке(ах);	имеется/отсутствует
об объектах спорта;	имеется/отсутствует
о средствах обучения и воспитания;	имеется/отсутствует
об условиях питания обучающихся;	имеется/отсутствует
об условиях охраны здоровья обучающихся;	имеется/отсутствует
о доступе к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям;	имеется/отсутствует
об электронных образовательных ресурсах, к которым обеспечивается доступ обучающихся, в том числе:	имеется/отсутствует
собственных электронных образовательных и информационных ресурсов;	имеется/отсутствует
сторонних электронных образовательных и информационных ресурсов;	имеется/отсутствует
базы данных электронного каталога.	имеется/отсутствует
1.8. Наличие на официальном сайте в подразделе "Стипендии и иные виды материальной поддержки" информации о предоставлении стипендии и мерах социальной поддержки обучающимся, в том числе:	
о наличии и условиях предоставления обучающимся стипендий;	имеется/отсутствует
о мерах социальной поддержки обучающихся;	имеется/отсутствует
о наличии общежития, интерната;	имеется/отсутствует
о количестве жилых помещений в общежитии, интернате для иногородних обучающихся;	имеется/отсутствует
о формировании платы за проживание в общежитии;	имеется/отсутствует
о трудоустройстве выпускников.	имеется/отсутствует
1.9. Наличие на официальном сайте в подразделе "Платные образовательные услуги" информации о порядке оказания платных образовательных услуг.	имеется/отсутствует
1.10. Наличие на официальном сайте в подразделе «Финансово-хозяйственная деятельность» информации об объеме образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц, о поступлении финансовых и материальных средств и об их расходовании по итогам финансового года:	
о поступлении финансовых и материальных средств;	имеется/отсутствует

о расходовании финансовых и материальных средств.	имеется/отсутствует
1.11. Наличие на официальном сайте в подразделе "Вакантные места для приема (перевода)" информации о количестве вакантных мест для приема (перевода) (на места, финансируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц), в том числе:	
о количестве вакантных мест для приема (перевода) по каждой образовательной программе;	имеется/отсутствует
о количестве вакантных мест для приема (перевода) по каждой специальности;	имеется/отсутствует
о количестве вакантных мест для приема (перевода) по каждому направлению подготовки;	имеется/отсутствует
о количестве вакантных мест для приема (перевода) по каждой профессии.	имеется/отсутствует
1.12. Наличие на официальном сайте в подразделе "Доступная среда" информации о специальных условиях для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе:	
о специально оборудованных учебных кабинетах;	имеется/отсутствует
о приспособленных объектах для проведения практических занятий;	имеется/отсутствует
о приспособленной(ых) библиотеке(ах);	имеется/отсутствует
о специальных объектах спорта;	имеется/отсутствует
о приспособленных средствах обучения и воспитания;	имеется/отсутствует
об обеспечении беспрепятственного доступа в здания образовательной организации;	имеется/отсутствует
о специальных условиях питания;	имеется/отсутствует
о специальных условиях охраны здоровья;	имеется/отсутствует
о доступе к приспособленным информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям;	имеется/отсутствует
о приспособленных электронных образовательных ресурсах, к которым обеспечивается доступ;	имеется/отсутствует
о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования;	имеется/отсутствует
о наличии условий для беспрепятственного доступа в общежитии, интернате;	имеется/отсутствует
о количестве жилых помещений в общежитии, интернате, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.	имеется/отсутствует
1.13. Наличие на официальном сайте в подразделе "Международное сотрудничество" информации о заключенных и планируемых к заключению договорах с иностранными и (или) международными организациями по вопросам образования и науки.	имеется/отсутствует
1.14. Наличие версии официального сайта для слабовидящих (для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению).	имеется/отсутствует
2. Соблюдение требований по внесению сведений в федеральную информационную систему обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования (далее - ФИС), полнота и корректность сведений, размещенных на официальном сайте**	
2.1. Своевременность и полнота внесения сведений в ФИС о приеме на обучение, а также иных сведений, объявляемых в соответствии с порядком приема***, в том числе:	
соблюдение срока внесения сведений;	соблюдается/ не соблюдается
о перечне и формах проведения вступительных испытаний;	внесены/не внесены



## Вкладка – Нормативные документы

о приоритетности вступительных испытаний при ранжировании поступающих по результатам вступительных испытаний;	внесены/не внесены
о минимальном количестве баллов для каждого вступительного испытания по каждому конкурсу;	внесены/не внесены
о перечне и порядке учета индивидуальных достижений, установленном правилами приема, утвержденными образовательной организацией самостоятельно;	внесены/не внесены
внесение сведений о минимальном количестве баллов единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), необходимых победителям и призерам олимпиад школьников для использования особого права при приеме в образовательные организации высшего образования.	внесены/не внесены
2.2. Своевременность и полнота внесения сведений в ФИС о контрольных цифрах приема граждан на обучение, а также о количестве мест для приема граждан на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, квотах целевого приема, количестве мест для приема по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц, в том числе:	
соблюдение срока внесения сведений;	соблюдается/ не соблюдается
о контрольных цифрах приема на обучение;	внесены/не внесены/
не применяется	
о квотах приема на целевое обучение (при наличии);	внесены/не внесены/
не применяется	
о квоте приема лиц, имеющих особые права;	внесены/не внесены/
не применяется	
о количестве мест для приема по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц.	внесены/не внесены
2.3. Внесение сведений в ФИС о заявлениях о приеме в образовательную организацию, а также о заявлениях, возвращенных образовательной организацией.	внесены/не внесены
2.4. Внесение сведений в ФИС о результатах вступительных испытаний в образовательную организацию (при наличии), предоставленных льготах и зачислении лиц, успешно прошедших вступительные испытания, в том числе:	
о результатах вступительных испытаний в образовательную организацию (при наличии);	внесены/не внесены
об особых правах, предоставленных поступающим при приеме;	внесены/не внесены
о лицах, зачисленных на обучение;	внесены/не внесены
о лицах, исключенных их числа зачисленных на обучение.	внесены/не внесены
2.5. Соблюдение требований в части приема граждан на обучение в образовательную организацию (в том числе сведений ЕГЭ), а именно:	
соблюдение установленных порядком приема*** сроков размещения на официальном сайте информации о начале приема документов, необходимых для поступления;	соблюдаются/ не соблюдаются
соблюдение сроков проведения приемной кампании (соответствие фактической даты публикации приказа о зачислении и даты, установленной порядком приема***)	соблюдаются/ не соблюдаются
соблюдение сроков окончания приемной кампании (соответствие фактической даты завершения приема документов, необходимых для поступления, проведения вступительных испытаний, завершения приема заявлений о согласии на зачисление на каждом этапе зачисления и даты, установленной порядком приема***)	соблюдаются/ не соблюдаются



соответствие сведений о количестве баллов ЕГЭ в приказах о зачислении результатам, содержащимся в подсистеме ФИС;	соблюдаются/ не соблюдаются
отсутствие в приказе образовательной организации информации о зачислении на бюджетные места граждан, одновременно зачисленных в другие образовательные организации высшего образования на бюджетные места;	соблюдаются/ не соблюдаются
отсутствие в приказе образовательной организации информации о зачислении граждан, зачисленных по вступительным испытаниям, проводимым образовательной организацией, при наличии соответствующих результатов ЕГЭ, за исключением приказов образовательных организаций, которые вправе проводить по предметам, по которым не проводится ЕГЭ, дополнительные вступительные испытания творческой и (или) профессиональной направленности, результаты которых учитываются наряду с результатами ЕГЭ при проведении конкурса;	соблюдаются/ не соблюдаются
отсутствие в приказе образовательной организации информации о зачислении граждан, зачисленных на второй и последующие курсы;	соблюдается/ не соблюдается
отсутствие в приказе образовательной организации информации о зачислении граждан, зачисленных как победители или призеры олимпиад школьников без наличия результатов ЕГЭ не ниже минимального количества баллов, установленных образовательной организацией, либо с наличием результатов ЕГЭ ниже минимального количества баллов, установленных образовательной организацией.	соблюдается/ не соблюдается
3. Соответствие информации о результатах приема, представленной в ФИС, и сведений, размещенных на официальном сайте*, **	
3.1. Соответствие сведений, представленных на официальном сайте, сведениям, представленным в ФИС, в том числе:	
информации о перечне и формах проведения вступительных испытаний;	соответствует/ не соответствует
информации о приоритетности вступительных испытаний при ранжировании поступающих по результатам вступительных испытаний;	соответствует/ не соответствует
информации о минимальном количестве баллов для каждого вступительного испытания по каждому конкурсу.	соответствует/ не соответствует
3.2. Соответствие сведений об контрольных цифрах приема граждан на обучение, а также о количестве мест для приема граждан на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, квотах целевого приема, количестве мест для приема по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц, представленных на официальном сайте и в ФИС, в том числе:	
сведений о контрольных цифрах приема граждан на обучение;	соответствуют/ не соответствуют
сведений о квотах приема на целевое обучение (при наличии);	соответствуют/ не соответствуют
сведений о квоте приема лиц, имеющих особое право;	соответствуют/ не соответствуют
сведений о количестве мест для приема по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц.	соответствуют/ не соответствуют
3.3. Соответствие сведений о результатах вступительных испытаний в образовательную организацию, предоставленных льготам и зачислении лиц, успешно прошедших вступительные испытания, представленных на официальном сайте, сведениям, представленным в ФИС, в том числе:	
сведений о результатах вступительных испытаний в образовательную организацию;	соответствуют/ не соответствуют



сведений об особых правах, предоставленных поступающим при приеме;	соответствуют/ не соответствуют
сведений о зачислении лиц, успешно прошедших вступительные испытания.	соответствуют/ не соответствуют

\* Постановление Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. N 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации» (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); приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29 мая 2014 г. N 785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 августа 2014 г., регистрационный N 33423) с изменениями, внесенными приказами Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 2 февраля 2016 г. N 134 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 февраля 2016 года, регистрационный N 41226), от 27 ноября 2017 г. N 1968 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 декабря 2017 г., регистрационный N 49369), от 14 мая 2019 г. N 631 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 июня 2019 г., регистрационный N 54919).

\*\* Постановление Правительства Российской Федерации от 31 августа 2013 г. N 755 «О федеральной информационной системе обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования и региональных информационных системах обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 36, ст. 4583; 2017, N 43, ст. 6331; 2018, N 50, ст. 7755); приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 18 июня 2018 г. N 831 «Об утверждении требований к составу и формату сведений, вносимых и передаваемых в процессе репликации в федеральную информационную систему обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования и региональные информационные системы обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, а также к срокам внесения и передачи в процессе репликации сведений в указанные информационные системы» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 октября 2018 г., регистрационный N 52348).

\*\*\* Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 октября 2015 г. N 1147 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 октября 2015 г., регистрационный N 39572) с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 ноября 2015 г. N 1387 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 17 декабря 2015 г., регистрационный N 40152), от 30 марта 2016 г. N 333 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 апреля 2016 г., регистрационный N 41840), от 29 июля 2016 г. N 921 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 августа 2016 г., регистрационный N 43319), от 31 июля 2017 г. N 715 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 16 августа 2017 г., регистрационный N 47821), от 11 января 2018 г. N 24 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 2 февраля 2018 г., регистрационный N 49872), от 20 апреля 2018 г. N 290 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2018 г., регистрационный N 51101) и приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 августа 2018 г. N 36н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 12 сентября 2018 г., регистрационный N 52139); приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2017 г. N 13 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2017 г., регистрационный N 45843) с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 января 2018 г. N 23 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2018 г., регистрационный N 49857) и приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 декабря 2018 г. N 82н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 января 2019 г., регистрационный N 53439); приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 11 мая 2017 г. N 212н «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 июня 2017 г., регистрационный N 46976) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17 апреля 2018 г. N 170н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 мая 2018 г., регистрационный N 51042).

### ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (РОСОБРНАДЗОР)

#### ПИСЬМО

от 30 октября 2019 г. № СО-11908/06-2358

#### «О договоре аренды помещения, предназначенного для осуществления образовательной деятельности»

Управление государственных услуг Рособрнадзора рассмотрело обращение от 24.10.2019 пер. № Со-11903 и в рамках установленной компетенции сообщает следующее:

Образовательная деятельность подлежит лицензированию в соответствии с Федеральным законом от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (далее - Федеральный закон о лицензировании отдельных видов деятельности) с учетом особенностей, установленных статьей 91 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон об образовании).

Согласно пункту 1 статьи 3 Федерального закона о лицензировании отдельных видов деятельности местом осуществления отдельного вида деятельности» подлежащего лицензированию, является объект (помещение, здание, сооружение, иной объект), который предназначен для осуществления лицензируемого вида деятельности и (или) используется при его осуществлении, соответствует лицензионным требованиям, принадлежит соискателю лицензии или лицензиату на праве собственности либо ином законном основании, имеет почтовый адрес или другие позволяющие идентифицировать объект данные.

В соответствии с пунктом 1 статьи 102 Федерального закона об образовании образовательные организации должны иметь » собственности или на ином законном основании имущество, необходимое для осуществления образовательной деятельности, а также иной предусмотренной уставами образовательных организаций деятельности.

Согласно пункту 6 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28.10.2013 Ш 966, лицензионным требованием к лицензиату при осуществлении образовательной деятельности является, в том числе, наличие материально-технического обеспечения образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, федеральными государственными требованиями и (или) образовательными стандартами.

Пунктом 3 статьи 28 Федерального закона об образовании определено, что к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относится, в том числе и материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. федеральными государственными требованиями, образовательными стандартами.

Требование к сроку действия договора аренды при осуществлении образовательной деятельности действующим законодательством в области образования не предусмотрено.

Начальник управления

О.Н. Якимчук

### РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

#### ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

от 2 декабря 2019 г. № 403-ФЗ

#### О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации

##### Статья 1

Внести в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 23, ст. 2878; 2014, № 22, ст. 2769; № 23, ст. 2933; № 30, ст. 4257; 2015, № 1, ст. 53; № 18, ст. 2625; № 27, ст. 3989; № 29, ст. 4364; 2016, № 27, ст. 4160, 4238, 4246; 2018, № 32, ст. 5110; № 53, ст. 8423; 2019, № 10, ст. 887; № 25, ст. 3160; № 30, ст. 4134) следующие изменения:

1) в статье 2:

а) пункт 9 после слова «(модулей),» дополнить словом «практики,»;



б) пункт 10 после слова «(модулей),» дополнить словом «практики,»;

в) пункт 24 изложить в следующей редакции:

«24) практическая подготовка - форма организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы;»;

2) в пункте 10 части 1 статьи 8 слово «рекомендованных» заменить словом «допущенных»;

3) в пункте 2 части 3 статьи 11 слова «и иным» исключить;

4) в статье 13:

а) части 6 и 7 изложить в следующей редакции:

«6. Освоение основных профессиональных образовательных программ предусматривает проведение практики обучающихся. Образовательная деятельность при освоении основных профессиональных образовательных программ или отдельных компонентов этих программ организуется в форме практической подготовки. Образовательная деятельность при освоении иных образовательных программ или отдельных компонентов этих программ может быть организована в форме практической подготовки.

7. Практическая подготовка может быть организована:

1) непосредственно в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в структурном подразделении указанной организации, предназначенном для проведения практической подготовки;

2) в организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, в том числе ее структурном подразделении, предназначенном для проведения практической подготовки, на основании договора, заключаемого между указанной организацией и организацией, осуществляющей образовательную деятельность.»;

б) часть 8 изложить в следующей редакции:

«8. Положение о практической подготовке обучающихся и примерная форма договора о практической подготовке обучающихся, заключаемого между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и организацией, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.»;

5) статью 15 изложить в следующей редакции:

«Статья 15. Сетевая форма реализации образовательных программ

1. Сетевая форма реализации образовательных программ обеспечивает возможность освоения обучающимися образовательной программы и (или) отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов, предусмотренных образовательными программами (в том числе различных вида, уровня и (или) направленности), с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая иностранные, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В реализации образовательных программ и (или) отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов, предусмотренных образовательными программами (в том числе различных вида, уровня и (или) направленности), с использованием сетевой формы реализации образовательных программ наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе.

2. Использование сетевой формы реализации образовательных программ осуществляется на основании договора, который заключается между организациями, указанными в части 1 настоящей статьи, и в котором указываются основные характеристики образовательной программы, реализуемой с использованием такой формы (в том числе вид, уровень и (или) направленность) (при реализации части образовательной программы определенных уровня, вида и (или) направленности указываются также характеристики отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов, предусмотренных образовательными программами), выдаваемые документ или документы об образовании и (или) о квалификации, документ или документы об обучении, а также объем ресурсов, используемых каждой из указанных организаций, и распределение обязанностей между ними, срок действия этого договора.

3. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ и примерная форма договора о сетевой форме реализации образовательных программ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

4. Использование имущества государственных и муниципальных организаций организациями, осуществляющими образовательную деятельность, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов, при сетевой форме реализации образовательных программ осуществляется на безвозмездной основе, если иное не установлено договором о сетевой форме реализации образовательных программ.»;

6) в статье 18:

а) в пункте 1 части 4 слово «рекомендуемых» заменить словом «допущенных»;

б) в части 5 слово «рекомендуемых» заменить словом «допущенных», после слов «организациями, осуществляющими образовательную деятельность,» дополнить словами «утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, и»;

в) в части 6 слово «рекомендуемых» заменить словом «допущенных», после слов «по результатам экспертизы» дополнить словами «, которая проводится федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования»;

г) часть 7 изложить в следующей редакции:

«7. Порядок формирования федерального перечня учебников, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования (включая порядок и сроки проведения экспертизы учебников, критерии ее проведения и правила их оценивания, требования, предъявляемые к экспертам при проведении экспертизы учебников, права и обязанности экспертов, порядок отбора экспертов для проведения экспертизы учебников, формы и срок действия экспертных заключений, порядок и основания исключения учебников из указанного федерального перечня), а также предельный срок использования учебников, исключенных из указанного федерального перечня, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.»;

7) часть 3 статьи 27 признать утратившей силу;

8) в статье 28:

а) в пункте 9 части 3 слово «рекомендованных» заменить словом «допущенных»;

б) пункт 2 части 6 после слов «безопасные условия обучения,» дополнить словами «в том числе при проведении практической подготовки обучающихся, а также безопасные условия»;

в) в части 7 первое предложение изложить в следующей редакции: «Образовательная организация несет ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесенных к ее компетенции, за жизнь и здоровье обучающихся при освоении образовательной программы, в том числе при проведении практической подготовки обучающихся, а также за жизнь и здоровье работников образовательной организации при реализации образовательной программы, в том числе при проведении практической подготовки обучающихся, за реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом, качество образования своих выпускников.»;

9) в пункте 1 части 2 статьи 29:

а) в подпункте «а» слова «об учредителе, учредителях образовательной организации, о месте нахождения образовательной организации и ее филиалов» заменить словами «об учредителе, учредителях образовательной организации, о представительствах и филиалах образовательной организации, о месте нахождения образовательной организации, ее представительствах и филиалах»;

б) дополнить подпунктом «г.1» следующего содержания:

«г.1) о численности обучающихся, являющихся иностранными гражданами;»;

в) дополнить подпунктом «з.1» следующего содержания:

«з.1) о местах осуществления образовательной деятельности, в том числе не указываемых в соответствии с настоящим Федеральным законом в приложении к лицензии на осуществление образовательной деятельности;»;

10) в пункте 7 части 1 статьи 34 слова «в установленном ею порядке» заменить словами «в установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, порядке»;

11) часть 5 статьи 51 изложить в следующей редакции:

«5. Должностные обязанности руководителя государственной или муниципальной образовательной организации, филиала государственной или муниципальной образовательной организации, за исключением филиала, в котором организуется осуществление образовательной деятельности исключительно в форме практической подготовки обучающихся, не могут исполняться по совместительству. Должностные обязанности руководителя филиала государственной или муниципальной образовательной организации, в котором осуществляется образовательная деятельность исключительно в форме практической подготовки обучающихся, могут исполняться по совместительству лицами, являющимися работниками данных государственной или муниципальной образовательной организации или организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы.»;

12) в части 2 статьи 72:

а) в пункте 4 слова «, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования» исключить;

б) в пункте 5 слова «, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по



выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования» исключить;

13) в статье 91:

а) в части 4 второе предложение дополнить словами «, мест осуществления образовательной деятельности при использовании сетевой формы реализации образовательных программ, мест проведения практики, практической подготовки обучающихся, государственной итоговой аттестации»;

б) часть 15 дополнить пунктом 5 следующего содержания:

«5) требований к зданиям, строениям, сооружениям, помещениям, используемым при проведении практической подготовки обучающихся.»;

14) пункт 9 части 29 статьи 92 дополнить подпунктами «г» и «д» следующего содержания:

«г) образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым посредством использования сетевой формы реализации образовательных программ;

д) образовательной деятельности, организуемой в форме практической подготовки обучающихся.»;

15) часть 3 статьи 97 после слов «и динамикой изменений его результатов,» дополнить словами «в том числе в рамках оценки качества образования,»;

16) часть 2 статьи 99 после слов «с учетом форм обучения,» дополнить словами «включая практическую подготовку обучающихся,».

### Статья 2

Внести в статью 17.1 Федерального закона от 26 июля 2006 года № 135-ФЗ «О защите конкуренции» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 31, ст. 3434; 2008, № 27, ст. 3126; № 45, ст. 5141; 2009, № 29, ст. 3610; 2010, № 15, ст. 1736; № 19, ст. 2291; 2011, № 10, ст. 1281; № 29, ст. 4291; № 50, ст. 7343; 2013, № 27, ст. 3477; № 52, ст. 6961; 2015, № 29, ст. 4350; 2017, № 31, ст. 4828; 2018, № 24, ст. 3402; № 53, ст. 8498) следующие изменения:

1) часть 3.2 дополнить пунктом 4 следующего содержания:

«4) организациями в целях использования такого имущества для проведения научных исследований и разработок или практической подготовки обучающихся.»;

2) дополнить частью 3.3 следующего содержания:

«3.3. Заключение договоров безвозмездного пользования в отношении государственного или муниципального имущества, закрепленного на праве хозяйственного ведения либо оперативного управления за государственными или муниципальными унитарными предприятиями, осуществляется без проведения конкурсов или аукционов с научными организациями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в целях использования такого имущества для проведения научных исследований и разработок или практической подготовки обучающихся.».

### Статья 3

В части 6 статьи 2 Федерального закона от 10 ноября 2009 года № 259-ФЗ «О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, № 46, ст. 5418; 2013, № 27, ст. 3477) слово «дважды» исключить.

### Статья 4

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 июля 2020 года, за исключением положений, для которых настоящей статьей установлен иной срок вступления их в силу.

2. Пункты 2 и 6, подпункт «а» пункта 8 статьи 1, статья 3 настоящего Федерального закона вступают в силу со дня официального опубликования настоящего Федерального закона.

3. Установить, что учебники из числа учебников, входящих на день вступления в силу настоящего Федерального закона в федеральный перечень учебников, рекомендованных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, включаются в федеральный перечень учебников, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, без проведения экспертизы на срок, соответствующий сроку действия экспертных заключений, установленному порядком формирования федерального перечня учебников, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.



# ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»



**А.И. Сатдыков**

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



**Л.Н. Куртеева**

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

**С.А. Осадчева**

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



**В статье представлена позиция разработчиков профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» по основным спорным вопросам с целью дать разъяснения пользователям профессионального стандарта и отразить основные направления по его доработке.**

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт, применение, педагогические работники, высшее образование, дополнительное профессиональное образование.

**П**остановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов ...» (далее – Постановление № 584) устанавливает обязательность применения профессиональных стандартов в организациях в части требований к

квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Также Постановление № 584 предписывает завершить все процедуры внедрения профессиональных стандартов до 01.01.2020 г., что объясняет возникший в последние месяцы 2019 г. всплеск вопросов и обсуждений по пово-

ду профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 608) (далее – профессиональный стандарт), хотя последний вступил в действие еще

в 2017 г. В статье представлена позиция разработчиков профессионального стандарта по основным вопросам его применения с целью дать разъяснения пользователям профессионального стандарта. Также статья отражает основные направления по доработке и актуализации профессионального стандарта, проводимые на сегодняшний день экспертным сообществом.

## **Общие положения и разъяснения**

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» был разработан экспертными организациями под руководством ФГАУ «Федеральный институт развития образования»<sup>1</sup>. Профессиональный стандарт описывает квалификационные требования и виды деятельности, необходимые умения и знания для педагогов, работающих в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования (далее – СПО), высшего образования (далее – ВО), дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) и профессионального обучения.

**П**рофессиональный стандарт применяется образовательными организациями с 01.01.2017 г. в части формирования кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда. Также профессиональный стандарт должен использоваться разработчиками образовательных программ различного уровня, ведущих к получению соответствующей квалификации.

Проясним основные положения, которые наиболее часто вызывают вопросы у пользователей профессионального стандарта.

**А.** Профессиональные стан-

дарты описывают совокупность видов деятельности, характерных для экономики страны на определенном промежутке времени, и отражают необходимые для успешного выполнения этих видов деятельности квалификационные требования. В отличие от действующих квалификационных справочников, профессиональные стандарты не построены и не действуют в логике должностей. Поэтому при описании трудовых функций в самой структуре профессионального стандарта предусмотрено, что наименования должностей, профессий носит характер «возможных», но не обязательных. Решающую роль играет содержание деятельности (формализованное и неформализованное), которое необходимо выполнять работнику. Следует иметь в виду, что в случаях если иными нормативными правовыми актами предусмотрены требования к наименованиям должностей, профессий работников и требований к их квалификации, необходимо также руководствоваться данными нормативными актами (Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (далее - номенклатура) утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678).

При использовании профессиональных стандартов необходимо учитывать, что они описывают профессиональную деятельность, но не стандартизируют должностные обязанности, а лишь приводят возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщенную трудовую функцию. Таким образом, требования к образованию и опыту работы в профессиональном стандарте определены как необходимые для выполнения соответствующей обобщенной трудовой функции. Так, если

работник выполняет трудовые действия, предусмотренные обобщенной трудовой функцией (далее – ОТФ) I или II профессионального стандарта, то вне зависимости от наименования должности, он должен соответствовать тем квалификационным требованиям, которые указаны в обобщенных трудовых функциях. Если работник реализует трудовые функции, обозначенные в ОТФ I, то есть реализует части профессиональных программ, ориентированных на седьмой уровень квалификации и выше, то ему необходимо иметь ученую степень в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Если он реализует части дополнительных профессиональных программ, ориентированных на шестой уровень квалификации и ниже, то ему нет необходимости иметь ученую степень в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Наименование его должности при этом может быть таким, каким сочтет образовательная организация, но согласно номенклатуре.

**Б.** В содержание профессионального стандарта встроен следующий важный принцип – *педагогический работник, участвующий в реализации образовательной программы, должен иметь уровень образования выше, хотя бы на одну ступень, по отношению к уровню программы*. Исходя из этого, например, в текущей версии профессионального стандарта к преподаванию по программам бакалавриата допускаются только лица, имеющие уровень образования не ниже специалитета и магистратуры.

Также человек, обладающий более высокой квалификацией, может выполнять работу более низкой квалификации – это важный принцип, заложенный в профессиональный стандарт. Исходя из него, человек, обладающей квалификацией, достаточной для занятия должности профессора, может выполнять работу более низкой квалифи-

кации, а именно: преподавать по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры.

**В.** Вступление в силу профессионального стандарта не является основанием для увольнения работника. Профессиональный стандарт задает требования, которые рекомендуется соблюдать при приеме на работу. Для уже работающих сотрудников введение профессионального стандарта не может быть причиной для увольнения, что было еще раз подтверждено Конституционным Судом Российской Федерации (Постановление от 14.11.2018 г. № 41-П).

Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя. И в случае несоответствия квалификации требованиям профессионального стандарта работодатель вправе проводить аттестацию работника. При применении профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к образованию», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно в полном объеме возложенные на них обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**Н**еобходимо отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений возлагаются на работодателя, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики<sup>2</sup>. Введение профессиональных стандартов не преследует целью увольнения лиц, не соответствующих требованиям профессионального стандарта, но успешно выполняющих свои трудовые обязанности.

**Г.** Обращаем внимание на концевые сноски № 3 и № 5 профессионального стандарта, в кото-

рых указывается, что к ОТФ Н «Преподавание по программам бакалавриата и дополнительным профессиональным программам (далее – ДПП), ориентированным на соответствующий уровень квалификации» также относится преподавание по иным программам высшего образования и ДПП, если соответствующие учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) ориентированы на подготовку не выше 6 уровня квалификации, а к ОТФ I «Преподавание по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации», также относится преподавание по иным программам ВО и ДПП, если соответствующие учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) ориентированы на подготовку не выше 7 уровня квалификации. Следовательно, если педагогический работник ведет занятия, на которых обучающиеся осваивают (совершенствуют) деятельность не выше 6 уровня квалификации, в том числе овладевают отдельными умениями и знаниями, требования к его квалификации определяются в соответствии с обобщенной трудовой функцией Н «Преподавание по программам бакалавриата и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации», даже если программа в целом предусматривает освоение деятельности более высокого уровня квалификации. Работники на должностях ассистента, преподавателя и старшего преподавателя могут преподавать по программам специалитета, магистратуры и аспирантуры, но при учете указанного ранее требования. А если педагогический работник ведет занятия, на которых обучающиеся осваивают (совершенствуют) деятельность не выше 7 уровня квалификации, в том числе овладевают отдельными умениями и знаниями, требования к его квалификации определяются в соответствии с обобщенной трудовой функцией I «Преподавание по программам

бакалавриата, специалитета, магистратуры и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации», даже если программа в целом предусматривает освоение деятельности более высокого уровня квалификации. Работники на должностях доцента могут преподавать по программам аспирантуры, но при учете указанного ранее требования.

## **О планируемых изменениях в профессиональный стандарт**

В 2020 году в профессиональный стандарт планируется внесение изменений с целью снятия текущей неопределенности в вопросах:

- существующей возможности допуска ассистента, преподавателя, старшего преподавателя и профессора к реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ бакалавриата, специалитета, магистратуры и соответствующих программ ДПП;

- существующей возможности допуска ассистента, преподавателя, старшего преподавателя и доцента к реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, программ ассистентуры-стажировки и соответствующих программ ДПП;

- возможности допуска практикующих специалистов, не имеющих научного и (или) педагогического стажа и ученой степени (звания) к реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования и ДПП.

## **Законодательные противоречия применения профессионального стандарта**

В настоящее время действуют по крайней мере четыре нормативных документа, регулирующие вопросы квалификационных требований к педагогическим работникам высшего образования:



1. Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (далее – ЕКС);

2. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 г. № 608 «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

4. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (далее – ФГОС ВО).

**А.** Статья 46 Федерального закона от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ говорит о том, что правом на занятие педагогической деятельностью обладают лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в ЕКС, и (или) профессиональным стандартам. Таким образом, образовательной организации дается выбор, что использовать: профессиональный стандарт или ЕКС. Из этого следует первое противоречие: требования к квалификации работников и описанию их деятельности в ЕКС и профессиональном стандарте отличаются, что неизбежно ведет к проблемам в правоприменительной практике. ФГОС ВО также содержат требования соответствия квалификации руководящих и научно-педагогических работников квалификационным характеристикам, указанным в ЕКС, и профессиональным стандартам.

Получается коллизия, когда есть два нормативных документа, которые отличаются друг от друга, и применение обоих создает проблемы для образовательной организации, особенно при проверке проверяющими органами.

В качестве предлагаемого решения может быть предложена отмена приказа Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 г. № 1н в среднесрочной перспективе.

**Б.** И приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 г. № 1н, и Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 о порядке проведения аттестации содержат норму – «аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности. Профессиональный стандарт не содержит подобной нормы, что лишает его необходимой на переходный этап гибкости. Получается, что в равнозначных по юридической силе документах (приказы Федеральных органов исполнительной власти) содержатся разные нормы, которые создают сложности в применении на практике.

Но и в данной формулировке на аттестационную комиссию переносится ответственность по выработке рекомендаций. А решение все равно принимает руководитель в соответствии с рекомендацией комиссии – для трудовой инспекции это не имеет никакого значения с юридиче-

ской точки зрения. Этот вопрос требует очень серьезной проработки совместно с Минтруда России, может даже потребоваться внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Предлагаемое решение: внести норму о возможности назначения на должность лиц по рекомендации аттестационной комиссии или, например, по результатам независимой оценки квалификации – в профессиональный стандарт.

**В.** ФГОСы ВО содержат требование достижения определенной доли показателя работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы высшего образования, в общем числе работников, реализующих образовательную программу. Профессиональный стандарт позволяет нанимать практикующих специалистов только на должность ассистента, если у них нет соответствующего научного и педагогического опыта. Очевидно, что на таких условиях мало кто согласится преподавать.

Предлагаемое решение – внести норму о возможности назначения на должность лиц по рекомендации аттестационной комиссии или, например, по результатам независимой оценки квалификации – в профессиональный стандарт.

**В** статье в реферативном виде нашла свое отражение позиция разработчиков профессионального стандарта по основным вопросам, связанным с применением профессионального стандарта, отражены основные направления по доработке документа, которые ведутся в настоящее время, а также освещены существующие противоречия в законодательстве, создающие коллизии в правоприменительной практике и предложены способы их разрешения. Вся необходимая информация по актуализации профессионального стандарта размещается на странице Фе-



Федерального института развития образования РАНХиГС (<https://firo.ranepa.ru/>) и Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» (<https://www.gapm.ru/>).

## Литература

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

2. Блинов, В.И. Профессиональный стандарт как основа конструктивного диалога систе-

мы образования и сферы труда / В.И. Блинов, А.А. Факторович, И.С. Сергеев // Профессиональное образование. Столица. – 2017. - № 10. – С. 11-14.

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

4. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального

и дополнительного профессионального образования» [Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 г. № 1н] Электронный ресурс. Режим доступа: <http://base.garant.ru/55170898/> (дата обращения 12.12.2019).

5. Об образовании в Российской Федерации [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ] Электронный ресурс. Режим доступа: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru/> (дата обращения 11.12.2019).

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

<sup>1</sup> В 2018 г. ФГАУ «Федеральный институт развития образования» вошло в состав ФГБУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» в качестве структурного подразделения.

<sup>2</sup> Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов от 05.04.2016 г. Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128> (дата обращения 15.12.2019 г.).

## От редакции

*В текущей версии профессионального стандарта объединено пять группировок вида экономической деятельности в сфере образования. В результате, ориентируясь на профессиональное обучение, среднее профессиональное образование, высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура) и дополнительное профессиональное образование, документ оказался объемным и непростым в применении. Профессиональный стандарт описывает десять обобщенных трудовых функций, объединяющих 31 трудовую функцию, которые включают трудовые действия, необходимые умения, а также необходимые знания для педагогического работника.*

*В настоящее время идет активная дискуссия о будущем документа. Альтернатив несколько – отмена профессионального стандарта в существующей редакции, обновление профессионального стандарта путем внесения изменений, отмена профессионального стандарта с последующим выделением нескольких профессиональных стандартов педагогов профессионального образования по уровням образования и т.п.*

*Приглашаем всех читателей присоединиться к дискуссии и представить свою аргументированную позицию о возможных путях дальнейшего развития профессионального стандарта. Мы будем рады Вашим предложениям!*

*Предложения можно направлять в адрес Федерального института развития образования РАНХиГС Сатдыков А.И. ([satdykov-ai@ranepa.ru](mailto:satdykov-ai@ranepa.ru)) и Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова ([adm@gapm.ru](mailto:adm@gapm.ru)).*

## СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ДПО



**Т.Е. Федосеева**

*проректор по маркетингу,  
ЕОQ – аудитор по качеству, аудитор  
по безопасности пищевой продукции,  
ФГБОУ ДПО «Государственная академия  
промышленного менеджмента  
имени Н.П. Пастухова»,  
г. Ярославль*

**М.В. Игнатова**

*PR-менеджер,  
ФГБОУ ДПО «Государственная академия  
промышленного менеджмента  
имени Н.П. Пастухова»,  
г. Ярославль*



**В статье рассмотрены малобюджетные инструменты управления процессами маркетинга в условиях цифровизации, используемые в практике Академии Пастухова; проведен анализ результативности цифровых инструментов маркетинга и управления этими процессами.**

**Ключевые слова:** маркетинг, цифровые инструменты, цифровые ресурсы, анализ, результативность применения.

В организациях, реализующих программы дополнительного профессионального образования, к процессам маркетинга относят: анализ рынка (анализ сформированных потребностей потенциальных потребителей), изучение целевой аудитории, находящейся в фокусе внимания образовательной организации в соответствии со спецификой деятельности (отраслевой принадлежности и т.д.), анализ конкурентов, анализ отраслевых и образовательных трендов, сегментирование, продвижение, продажи и анализ удовлетворенности (рис. 1). В управлении всеми вышеперечисленными процессами в настоящее время в Академии Пастухова в разной степени применяются цифровые инструменты. Сбор данных для анализа потребностей рынка труда осуществляется посредством

мониторинга общих тенденций на рынке труда (рис. 2), федеральных проектов, поисковых запросов в сети Интернет, электронного анкетирования работодателей, анализа запросов курсных предложений на сайте [www.zakupki.gov.ru](http://www.zakupki.gov.ru). Для анализа участия подразделений Академии Пастухова в закупках по актуальной тематике, а также причин отказа от участия используются таблицы, размещаемые на внутреннем сайте Академии с доступом к информации всех заинтересованных лиц, что позволяет своевременно обновлять информацию и проводить анализ руководству (рис. 3).

На регулярной основе проводится анализ статистики сайта Академии в разрезе программ и направлений, а также анализ поведения потребителей во время сеанса, что позволяет также формировать выводы об интере-

се посетителей сайта к программам (рис. 4 и 5). На основе данных анализа осуществляется проектирование новых образовательных программ, актуализируются существующие, например, в части формы реализации, а также формируется комплекс методов продвижения для каждой программы или группы программ.

Для продвижения образовательных продуктов используются следующие цифровые ресурсы: поисковые системы, контекстная и таргетированная реклама, крупные информационно-новостные интернет-порталы (баннеры, статьи, спецпроекты). Наибольший платный трафик на сайт обеспечивается за счет контекстной рекламы, а на втором месте – таргетированная реклама. Удобство аналитики данных кампаний обеспечивается за счет настроек Яндекс.Метрики, которые позволяют провести анализ роста

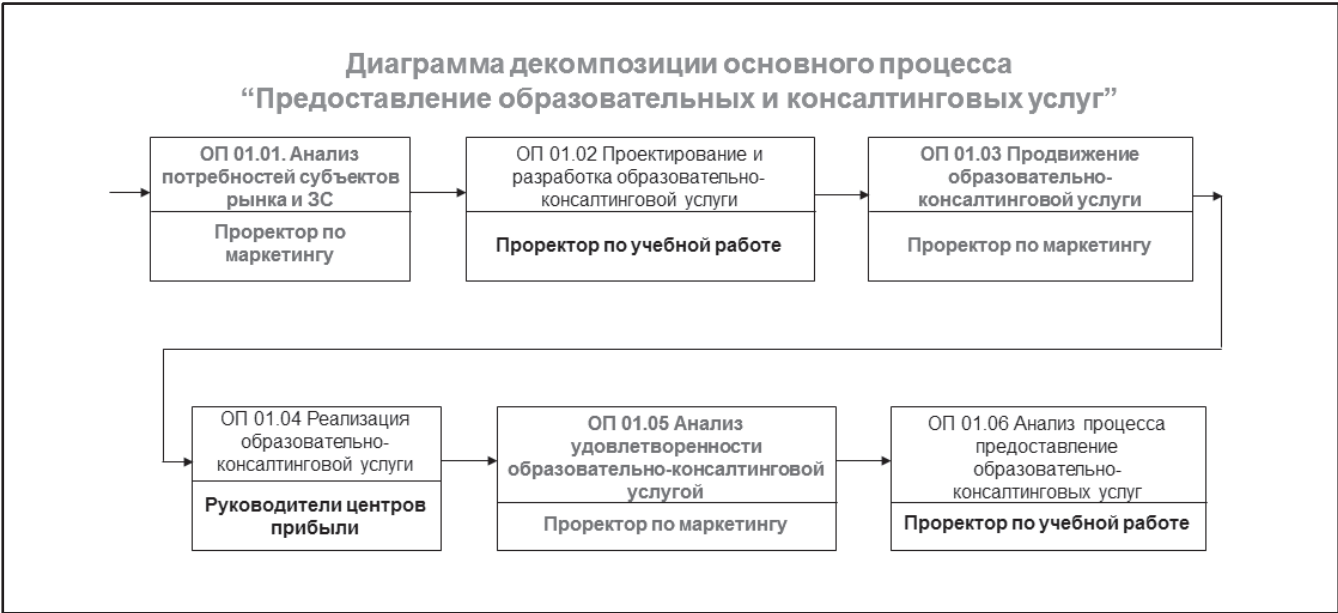


Рисунок 1. Процессы маркетинга в общей структуре основных процессов Академии Пастухова

Программы конкурентов												
Файл Изменить Вид Вставка Формат Данные Инструменты Дополнения Справка Последнее изменение: 26 августа												
100% 123 Arial 10 B I A												
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1												
2	Учебное заведение	Программы обучения и их специфика										
3	Курсы, реализуемые Корпоративным университетом ПАО «Татнефть»	Название курса	Кратко о программе							Продолжительность		
4		Корпоративная система развития персонала	управленческая компетенция «Развитие персонала»; общекорпоративная компетенция «Корпоративная лояльность»							18 ак.ч.		
5		Управление процессами	выработать единое понимание специалистами и руководителями смысла бизнес-процессов, системы управления процессами, концепции реинжиниринга бизнес-процессов предприятия							18 ак.ч.		
6		Экономическая грамотность. Стоимостное мышление	базовые знания в области экономики, сформировать представление о формировании себестоимости продукции (работ, услуг) в Компании							18 ак.ч.		
7		Управление изменениями	формирование навыков для планирования и внедрения организационных изменений через модель ADKAR							24 ак.ч.		
8		Основы коучинга	формирование навыков по использованию инструментов, предназначенных для развития личного и профессионального потенциала, самореализации							26 ак.ч.		
9		Искусство проведения тренингов	Развитие аналитических, методических и практических навыков проведения тренингов. Рефлексия тренерского опыта и взаимодействия в команде.							18 ак.ч.		
10		Управление временем	результативно выполнять максимальное количество задач при меньших затратах времени и энергии							18 ак.ч.		
11		Жизненная навигация	формирование умений и развитие навыков практического применения знаний о закономерностях развития личности в ходе профессионального становления и реализации жизненных планов							18 ак.ч.		
12		Эффективные коммуникации	развитие навыков уверенного поведения в деловых переговорах, грамотного позиционирования себя и компании, реализации собственных целей в переговорах, работы с возражениями и критикой клиента							18 ак.ч.		
13		Техника личной эффективности руководителя	развитие практических навыков принятия эффективных управленческих решений и конструктивного стиля делового общения.							40 ч		

Рисунок 2. Мониторинг общих тенденций на рынке труда

трафика в результате проведения каждой кампании в разрезе: количество показов, количество кликов, средняя цена клика (стоимость контакта), глубина сеанса, конверсия в соответствии с целями кампании. Возможности Яндекс.Метрики позволяют не только планировать кампании с высокой точностью в соответ-

ствии с целями, но и получать информацию для своевременного анализа результативности кампании. Наиболее важными являются, например: сравнение количества посетителей из разных источников за период, количество уникальных посетителей, количество новых посетителей, средняя глубина просмотра и

среднее время на сайте. Таким же образом можно получить количество человек, подавших заявку на обучение по каждой образовательной программе, и количество, совершивших покупку через сайт. Необходимо отметить, что несмотря на применение эффективных в других сферах цифровых инструментов





Рисунок 3. Таблицы для анализа процессов участия в конкурсах подразделений Академии

Рисунок 4. Сравнение количества посетителей из разных источников за период



продвижения и продаж через сайт, в образовании такой механизм продаж все же вызывает осторожность, потенциальные заказчики предпочитают, выбрав на сайте интересующую образовательную программу, обратиться к помощи онлайн-консультанта или напрямую к менеджеру по телефону для выяснения деталей обучения, часто несмотря на то, что подробная информация дана на сайте, и оформить договор непосредственно через менеджера по продажам, что усложняет аналитику эффективности каналов интернет-продвижения (рис 6).

Оценить эффективность работы такого канала продвижения информации, как официальный сайт образовательной организации, возможно посредством статистики за определенный период. При этом при обилии предложений образовательных продуктов в сети Интернет интерес к страницам программ на сайте может быть вызван желанием сравнить стоимость программы со стоимостью аналогичной (по критериям

продолжительности, форме реализации и т.д.) программы конкурентов.

Нельзя не отметить достаточно популярный канал продвижения – социальные сети (SMM). Анализ кампаний проводится по критериям: общий охват целевой аудитории публикацией, результативность платной и бесплатной кампании, график количества посетителей страницы или группы за временной период в каждой социальной сети, количество уникальных посетителей за период. Сложность продвижения образовательных продуктов через социальные сети вызвана необходимостью формирования регулярного содержательного контента, который формируется преподавателями-консультантами, проектирующими и реализующими образовательный продукт. Не секрет, что в настоящее время в сетях в изобилии предлагается качественный образовательный контент по разным направлениям на безвозмездной основе (это долгосрочная рискованная ресурсозатратная,

но результативная стратегия) и сегодня личные страницы лидеров мнений, экспертов в своей области работают лучше, чем бизнес-страницы. В связи с чем необходимо формировать контент-план продвижения через социальные сети по каждой программе или по блокам образовательных программ. На первое место выходит экспертность, личность консультанта, с которым ассоциируется образовательный продукт или линейка образовательных продуктов. Все больше внимания уделяется лидогенерации<sup>1</sup> и сегодня основной трафик (даже платный) обеспечивается через лид-магниты, часто двух-трехступенчатые (видео-лекция, возможность скачать чек-лист для самопроверки, бесплатная консультация и т.д.).

Применение таких инструментов предполагает высокую активность преподавателей в формировании контента, хотя все еще наблюдается инертность преподавателей, сложность систематически формировать контент и формировать потребность це-

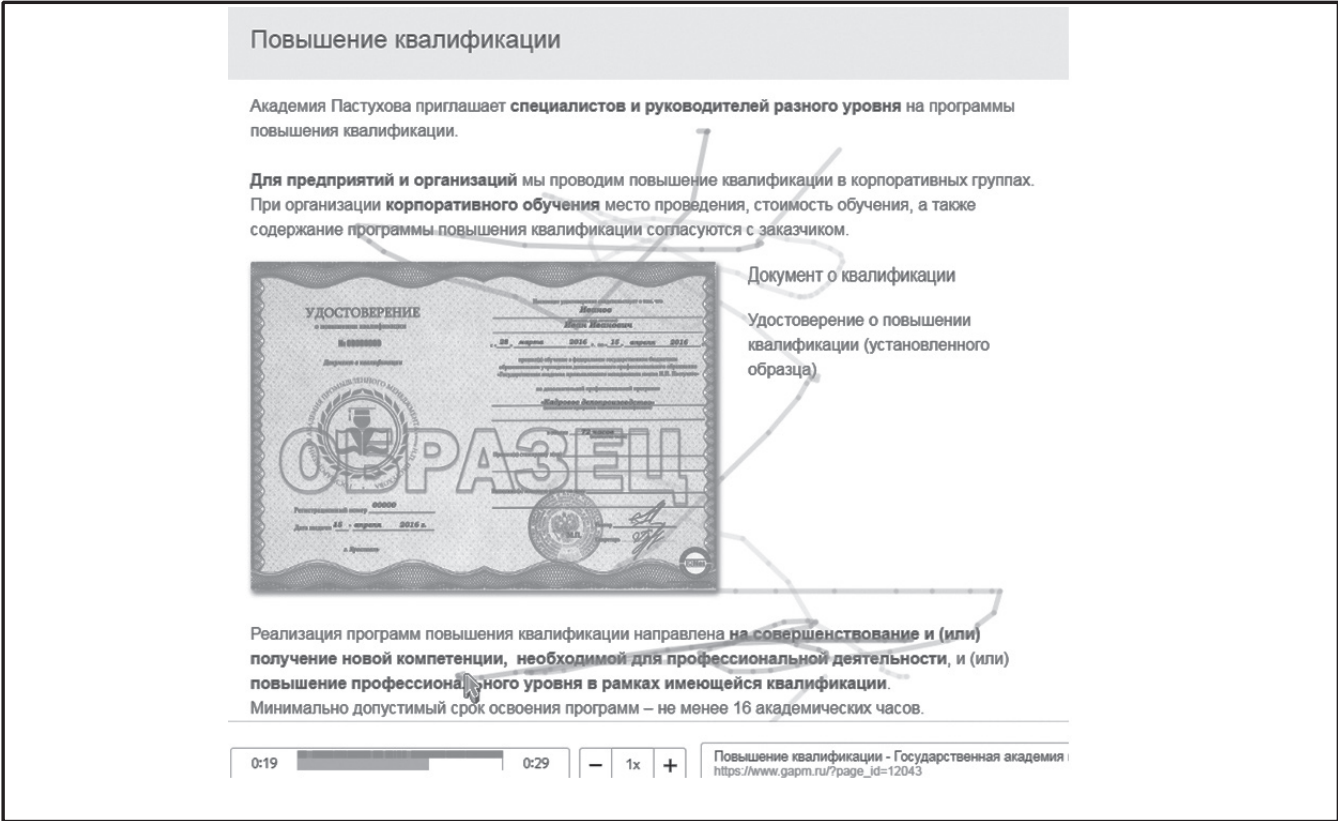


Рисунок 5. Модель поведения посетителя сайта внутри сеанса (запись траектории движения курсора мыши, демонстрирующей, на что обращает внимание пользователь)

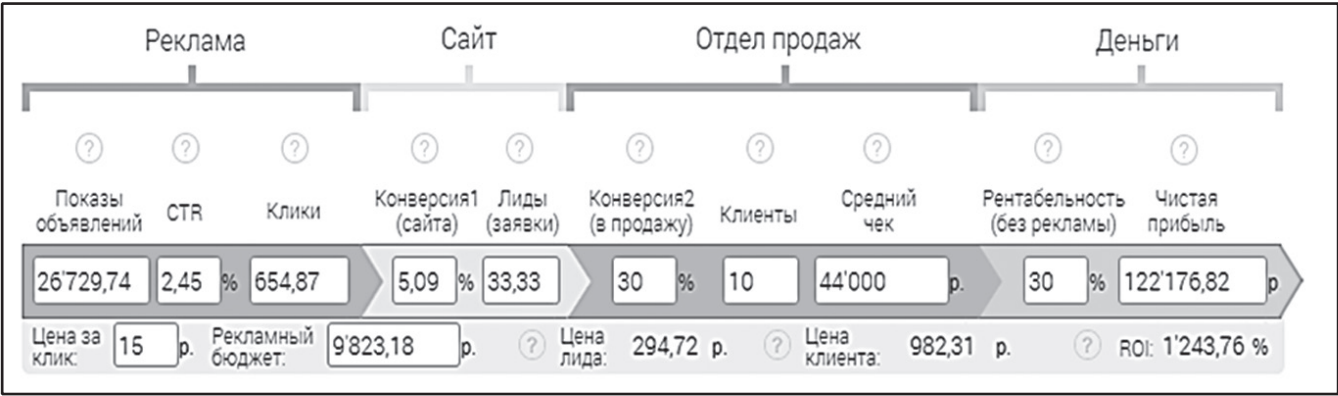


Рисунок 6. Пример планирования интернет-продвижения программы

левой аудитории. Необходимо подчеркнуть, что видео-контент – главный тренд ближайших лет, который в несколько раз обгоняет другие виды контента по уровню вовлеченности и охвата аудитории. Особого внимания для продвижения программ заслуживает канал YouTube, который является популярным видеохостингом. Использование канала способствует расширению целевой аудитории, вносит существенный вклад в формирование имиджа образовательной организации, формирует экспертность, обеспечивает рост числа клиентов и возможность коллаборации по перспективным проектам (рис 7). Анализ образовательных организаций ДПО показал, что у многих из них нет YouTube-канала, либо он ведется не должным образом. К основным недостаткам использования этого канала относятся:

небольшое число подписчиков, неинформативность названий, отсутствие единого стиля оформления роликов, бессистемное размещение видео, отсутствие концепции управления каналом.

Сложность продвижения с использованием цифровых инструментов заключается все же в затратности и отсутствии возможности формирования точных прогнозов. Так, высокой конверсией считается конверсия в продажу в размере 5%. Например, при бюджете 20 тысяч руб. в мес. можно ожидать порядка 600-700 переходов на сайт, из которых должно быть около 30 заинтересованных потенциальных покупателей (лидов), средняя конверсия в продажу может составить 2 человека (учитывая сумму потенциальной сделки и время принятия решения), т.е. продажа может быть

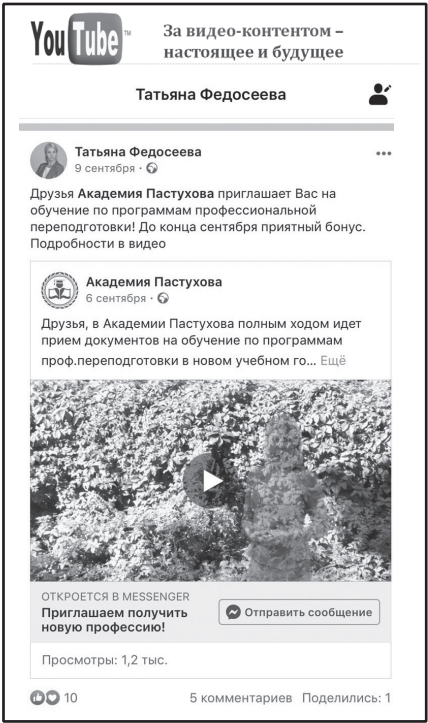


Рисунок 7. Пример видеоконтента на канале YouTube

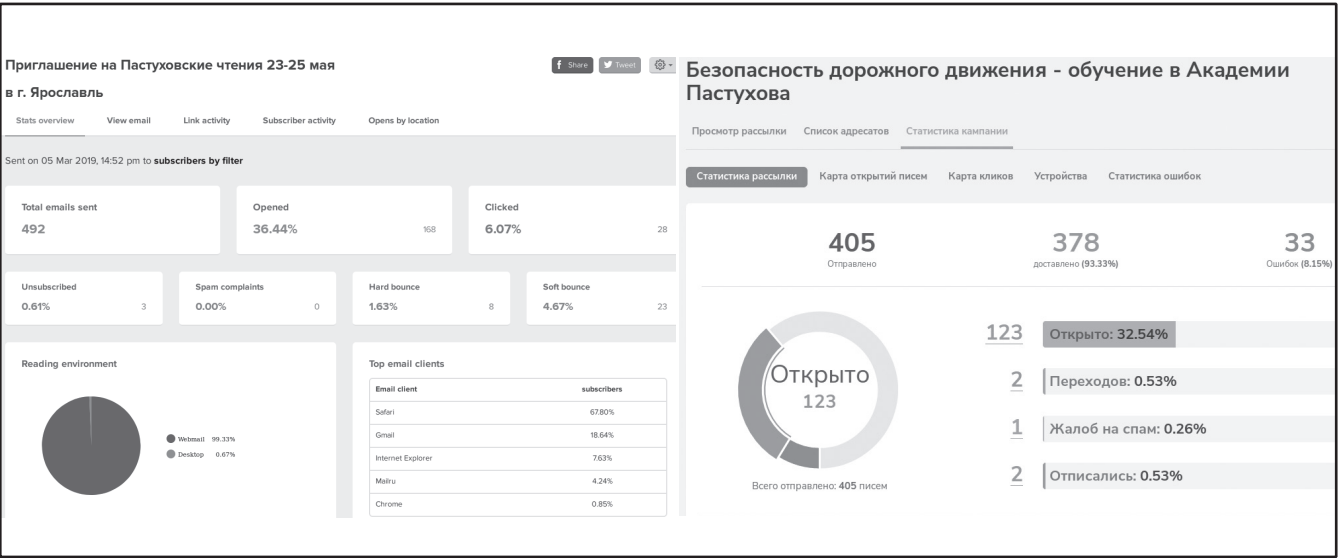


Рисунок 8. Статистика по рассылочной кампании через использование сервиса sendpulse.com

## Маркетинг программ в ДПО

совершена далеко не сразу после проведения рекламной кампании, а при средней стоимости программы 15-20 тысяч рублей малобюджетным продвижением такой канал назвать сложно.

Несмотря на обилие цифровых инструментов продвижения

и продаж образовательных программ, самым эффективным на практике многих образовательных организаций ДПО является все же электронная рассылка и почтовая рассылка информационных материалов. Особенно следует подчеркнуть удобство

электронных рассылок через почтовые сервисы, например: sendpulse.com, mailerlite.com (рис 8).

Через сервисы достаточно удобно делать масштабные рассылки с выбором определенного сегмента клиентской базы обра-

[illegible]


Рисунок 9. Контент-план рассылок на месяц на базе Битрикс24

Анкета института рабочих кадров

Вопросы

Ответы

157



ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА

+7 (4852) 73-89-98, 37-03-26

+7 (980) 743-89-08

АНКЕТА по обучению по дистанционной программе

Уважаемые слушатели!

Просим вас принять участие в анкетировании, которое мы проводим с целью выявления вашего мнения о качестве обучения.

Пожалуйста, обязательно заполняйте поле в начале о названии программы, по которой вы проходили обучение.

Анкетирование анонимно, но нам необходимо понимать, к какой программе относится пожелание.

Внимательно прочитайте каждый вопрос и из предложенных вариантов выберите тот вариант ответа, который более всего соответствует вашему мнению.

Ваша субъективная, беспристрастная и честная оценка поможет нам улучшить программу и сделать ее более интересной и полезной.

1. Назовите программу, по которой вы прошли обучение: \*

Краткий ответ

2. Какие ожидания вам удалось реализовать в процессе обучения: \*

Выберите не более 3 пунктов

☐ повысить свою квалификацию

Рисунок 10. Анализ удовлетворенности Заказчиков с использованием Google-форм



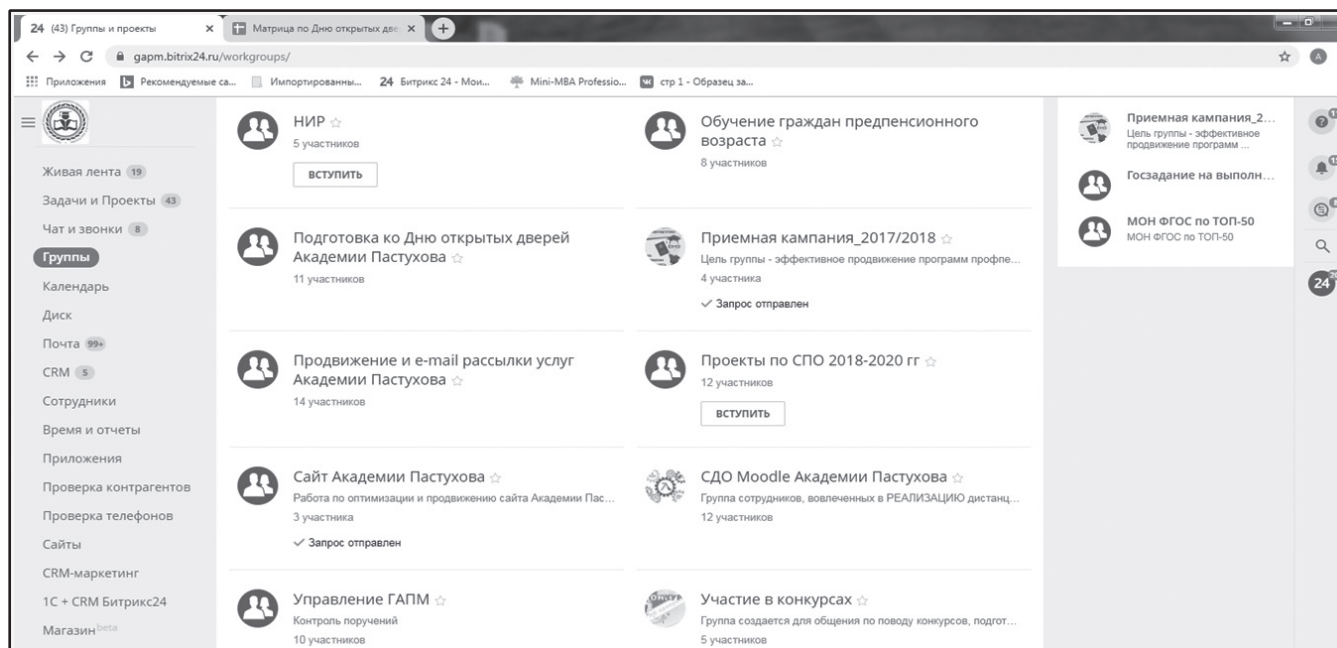


Рисунок 11. Управление продвижением проектов на базе Битрикс24

зовательной организации, например: «предприятия нефтеперерабатывающей промышленности», «все регионы». При этом важным является автоматизация клиентской базы, постоянное ее пополнение и актуализация, база для удобства хранится на внутреннем сервере и может быть использована всеми менеджерами по продажам. Для планирования рассылок, в том числе электронных, в начале каждого месяца формируется контент-план рассылок, например, на базе Битрикс24. Это позволяет своевременно координировать рассылки как по программам, так и по направлениям: отрасль, регион (рис 9).

Для анализа удовлетворенности потребителей по программам, реализуемым с применением дистанционных технологий, используется электронная анкета в Google-формах (рис 10). Доступ к результатам имеют ответственные лица для своевременного принятия управленческих реше-

ний и актуализации образовательных программ. Поскольку одним из вопросов анкеты может быть вопрос, связанный с выбором области интересов для последующего обучения, данные анкетирования также используются для формирования коммерческих предложений и акций для стимулирования сбыта, например, программы лояльности.

Отдельного анализа требует управление этими процессами с использованием цифровых ресурсов. Например, анализ востребованности реализуемых образовательной организацией программ проводится на базе CRM «1С:Предприятие», где при выборе набора параметров можно в режиме реального времени посмотреть динамику по объему продаж программы по периодам (год, квартал, месяц). Также данная автоматизированная система сбора и ведения данных удобна для анализа выполнения планов продаж в раз-

резе программ, подразделений и отдельных менеджеров. Она позволяет отследить и повторяемость покупки для формирования коммерческих предложений. На базе Битрикс24 формируется контент-план продвижения образовательно-консалтинговых продуктов, проводится анализ его результативности. Создаются группы по подготовке маркетинговых мероприятий, например, группа «Подготовка ко дню открытых дверей», «Обучение в рамках национальных проектов» и т.д. (рис. 11).

Таким образом, применение цифровых ресурсов маркетинга в настоящий момент является не только требованием времени, но и повышает прозрачность и скорость сбора информации для управления маркетингом образовательной организации, и особенно это важно для дополнительного профессионального образования.

<sup>1</sup> Лидогенерация — маркетинговая тактика, направленная на поиск потенциальных клиентов с определенными контактными данными.