16+

ISSN 2308-619X

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СТРАНЕ И МИРЕ

Регламентация ДПО с. 1

Дистанционное образование с. 10

Управление образовательными организациями с. 35

Вкладка – Нормативные документы с. 13

№ 5
2019

«ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СТРАНЕ И МИРЕ»

Учредители:

Некоммерческое партнерство «Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей»

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»

Редакционный совет:

***Н.Н. Аниськина**, ректор Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова, президент Союза ДПО*

***В.В. Безлепкин**, ректор Института развития дополнительного профессионального образования*

***А.А. Большаков**, профессор Санкт-Петербургского Государственного политехнического университета им. Петра Великого*

***В.Н. Егоров**, ректор Ивановского Государственного университета*

***Н.М. Шутенко**, директор Департамента науки и образования Министерства культуры Российской Федерации*

***В.Г. Иванов**, вице-президент Российского мониторингового комитета IGIP*

***А.А. Симонова**, директор научно-образовательного центра инновационной деятельности Уральского Государственного педагогического университета*

***И.А. Мосичева**, начальник Управления издательских проектов и публикационных программ РФФИ*

***Т.Б. Чистякова**, проректор по инновациям Санкт-Петербургского Государственного технологического института, председатель профессорского собрания Санкт-Петербурга*

***С.А. Щенников**, ректор Международного института менеджмента ЛИНК*

Журнал выходит при информационной поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации

© «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире», 2019

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
В СТРАНЕ И МИРЕ

№5(47) 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Регламентация ДПО с.1

З.А. Лалаева, Т.В. Малинина

Формирование документального фонда образовательной организации или как сохранить документы слушателей

Дистанционное образование с.10

Е.Ю. Терехова

Текущие проблемы удаленного обучения в Российской Федерации

В.В. Тимченко, Д.В. Екименко

Ресурсы поддержки удаленного обучения

Управление образовательными организациями с.35

В.И. Блинов, С.А. Осадчева, А.И. Сатдыков, Л.Н. Куртеева

Механизмы вовлечения общественно-деловых объединений и работодателей в управление развитием образовательных организаций

Вкладка – Нормативные документы с.13

Федеральный закон от 18 марта 2020 г. № 66-ФЗ О внесении изменений в Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации.....13

Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 марта 2020 г. Экспертные разъяснения по вопросам, возникающим в связи с использованием онлайн-курсов в целях предупреждения распространения коронавирусной инфекции.....17

Письмо Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации от 24 января 2020 г. № ПГ/37449-6-1 «Об особенностях обучения (повышения квалификации) работника по направлению работодателя».....21

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 марта 2020 г. № 742-р. «Специальная программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года».....23

Мнение редакции журнала может не совпадать
с точкой зрения авторов публикаций.

ФОРМИРОВАНИЕ ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ФОНДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИЛИ КАК СОХРАНИТЬ ДОКУМЕНТЫ СЛУШАТЕЛЕЙ

З.А. Лалаева

начальник учебно-организационного отдела
Института дополнительного
профессионального образования
Уфимского государственного нефтяного
технического университета,
канд. тех. наук, доцент,
г. Уфа

Т.В. Малинина

заместитель директора по учебной работе
Института дополнительного
профессионального образования
Уфимского государственного нефтяного
технического университета,
канд. тех. наук, доцент,
г. Уфа

В статье рассматриваются вопросы создания документального фонда образовательной организации, реализующей дополнительные профессиональные программы.

Ключевые слова: ***документальный фонд образовательной организации, дополнительные профессиональные программы, делопроизводство, внешняя и внутренняя документации, номенклатура дел.***

Образовательные организации практически не рассматривают вопросы по выявлению и минимизации рисков, связанных с процессами документирования, управления, сохранности создаваемой документации, информации и ее систем. Большее внимание уделяется устойчивому росту организации, контрольно-надзорным мероприятиям, а также рискам, связанным с финансовой стабильностью.

Однако появление рисков в современном документационном обеспечении образовательной организации способно привести к прямым и косвенным потерям: снижению стоимости активов и ущербу в результате потери информации или ее хищению как при финансовых операциях, так и при организационных мероприятиях из-за небрежности, аварий, пожаров, заливов; вынужденным выплатам контрагентам или клиентам в качестве компенсаций или с целью примирения сторон; потерям по судебным решениям и другим правовым расходам. Как результат: упущенная выгода, недополученная прибыль, приостановка деятельности образовательной организации, снижение эффективности и качества процессов деятельности.

Необходимо понять, что в последние годы действительно ужесточились требования к управлению документами, и эта тенденция, скорее всего, сохранится в ближайшее время. Усиление ответственности заставляет образовательные организации заново оценить риски, связанные с обеспечением сохранности документов.

Как предотвратить эти риски? Какие принять меры?

Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки могут быть реализованы в организациях дополнительного профессионального образования; в организациях высшего образования; в профессиональных образовательных организациях; в организациях, осуществляющих обучение (научные организации или иные юридические лица) независимо от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и др. (далее совместно – образовательная организация).

Нормативное и методическое обеспечение реализации дополнительных профессиональных программ на уровне образовательной организации определяется внешней и внутренней документациями (рисунок 1).

На основании статьи 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» и статьи 30 «Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения» Федерального закона от 29 дека-

бря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации») образовательная организация, реализующая дополнительные профессиональные программы, с целью обеспечения норм и требований закона, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и устава образовательной организации, самостоятельно разрабатывает организационно-распорядительную, организационно-методическую, учебно-методическую и др. документации и принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности. Локальные нормативные акты образовательной организации не могут противоречить законодательству Российской Федерации.

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» определенным образом регламентируется механизм создания локальных нормативных актов в образовательной организации, который вытекает из основного принципа государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования и является важнейшим элементом системы управления образовательной организацией.

В таблице 1 приведены основные термины и определения архивного законодательства.

Формирование документального фонда образовательной организации

В вузах, колледжах традиционно сложилась структура создания и хранения документов, а вот негосударственные образовательные организации (учебные центры, институты, бизнес-школы и др.), созданные в последние годы, не уделяют должного внимания управлению процессом документирования.

Организация, ведение и совершенствование делопроизводства на основе единой политики и принципов, применение современных информационных технологий в работе с документами, методическое руководство и контроль соблюдения порядка работы с документами в подразделениях образовательной организации возлагается на структурное подразделение, ответственное за ведение делопроизводства (департамент, управление делами, отдел, служба, сектор и др.) (рисунок 2). В об-

Рисунок 1. Внешняя и внутренняя документации реализации дополнительных профессиональных программ на уровне образовательной организации

разовательных организациях с небольшим объемом документооборота функции такого подразделения могут выполняться работником (делопроизводителем, секретарем).

Ответственность за организацию делопроизводства в структурных подразделениях, своевременное и качественное исполнение документов, их сохранность до передачи их на хранение в архив или уничтожение возлагается на руководителей соответствующих структурных подразделений образовательной организации (институтов, филиалов, деканатов, кафедр, управлений, отделов и др.).

Непосредственное ведение делопроизводства в структурных

Таблица 1. Основные термины и определения архивного законодательства

Термин	Определение	Нормативный правовой акт
документ	материальный носитель с зафиксированной на нем в любой форме информацией в виде текста, звукозаписи, изображения и(или) их сочетания, который имеет реквизиты, позволяющие его идентифицировать, и предназначенный для передачи во времени и в пространстве в целях общественного использования и хранения	Федеральный закон от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации»
архивный документ	материальный носитель с зафиксированной на нем информацией, который имеет реквизиты, позволяющие его идентифицировать, и подлежащий хранению в силу значимости указанных носителя и информации для граждан, общества и государства	
документы по личному составу	архивные документы, отражающие трудовые отношения работника с работодателем	
постоянное хранение документов Архивного фонда Российской Федерации	хранение документов Архивного фонда Российской Федерации без определения срока (бессрочное)	
временное хранение архивных документов	хранение архивных документов до их уничтожения в течение сроков, установленных нормативными правовыми актами	
временное хранение документов Архивного фонда Российской Федерации	хранение документов Архивного фонда Российской Федерации до их передачи на постоянное хранение в порядке, установленном статьей 21 Федерального закона «Об архивном деле в Российской Федерации»	
экспертиза ценности документов	изучение документов на основании критериев их ценности в целях определения сроков хранения документов и отбора их для включения в состав Архивного фонда Российской Федерации	
упорядочение архивных документов	комплекс работ по формированию архивных документов в единицы хранения (дела), описанию и оформлению таких единиц хранения (дел) в соответствии с правилами, установленными уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в сфере архивного дела и делопроизводства	
архивный фонд	совокупность архивных документов, исторически или логически связанных между собой	
электронный документ	документированная информация (зафиксированная на материальном носителе путем документирования информации с реквизитами, позволяющими определить такую информацию, или в установленных законодательством Российской Федерации случаях ее материальный носитель), представленная в электронной форме, то есть в виде, пригодном для восприятия человеком с использованием электронных вычислительных машин, а также для передачи по информационно-телекоммуникационным сетям или обработки в информационных системах	Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»
электронный документ	документ, информация которого представлена в электронной форме	ГОСТ Р 7.0.8-2013. СИБИД. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения

электронный документ	документ, созданный в электронной форме без предварительного документирования на бумажном носителе, подписанный электронной подписью в соответствии с законодательством Российской Федерации	«Порядок подачи в арбитражные суды Российской Федерации документов в электронном виде, в том числе в форме электронного документа» утвержден приказом Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации от 28 декабря 2016 г. № 252
электронный образ документа (электронная копия документа, изготовленного на бумажном носителе)	переведенная в электронную форму с помощью средств сканирования копия документа, изготовленного на бумажном носителе, заверенная в соответствии с Порядком подачи документов простой электронной подписью или усиленной квалифицированной электронной подписью	
электронная подпись	информация в электронной форме, присоединенная к подписываемому электронному документу или иным образом связанная с ним и позволяющая идентифицировать лицо, подписавшее электронный документ	
электронная подпись	информация в электронной форме, которая присоединена к другой информации в электронной форме (подписываемой информации) или иным образом связана с такой информацией и которая используется для определения лица, подписывающего информацию	Федеральный закон от 06 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»

подразделениях образовательной организации осуществляется делопроизводителем или иным работником подразделения, на которого возложены обязанности по ведению делопроизводства (далее - делопроизводитель подразделения). Должностные обязанности, права и ответственность работников подразделений делопроизводства, делопроизводителей подразделений и иных работников, ответственных за организацию работы с документами, определяются должностными инструкциями. На период отпуска, командировки, болезни или в случае увольнения работники структурных подразделений образовательной организации обязаны передавать все находящиеся на исполнении документы делопроизводителю подразделения или другому работнику по указанию руководителя подразделения. При смене делопроизводителя подразделения составляется акт приема-передачи документов и дел.

В данной статье мы не рассматриваем подробно документооборот, документирование управленческой деятельности, правила оформления документов, контроль исполнения документов, организацию работы исполнителя с документами и др. Описание документооборота, который включает всю последовательность перемещений документов, а также операции, совершаемые с документами в процессе их создания и исполнения (получение, отправка, предварительное рассмотрение, регистрация, рассмотрение руководителем), и правила оформления документов (приказов, писем, протоколов, локальных нормативных документов и др.) изложены в приказе Росархива «Об утверждении Примерной инструкции по делопроизводству в государственных организациях» [6].

Остановимся на вопросе формирования документального фонда образовательной организации.

Согласно части 2 статьи 13 Федерального закона от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об архивном деле в Российской Федерации»), организации вправе создавать архивы в целях хранения образовавшихся в процессе их деятельности архивных документов, в том числе в целях хранения и использования архивных документов, не относящихся к государственной или муниципальной собственности. Примерное положение об архиве организации утверждено приказом Росархива от 11 апреля 2018 г. № 42. Для хранения законченных делопроизводством документов, их отбора, учета, использования и подготовки к передаче на государственное хранение необходимо оборудовать служебное помещение. Требования к таким помещениям изложены в «Правилах организации хранения, комплектования, учета и использования документов архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях» [9]. Необходимо придерживаться этих требований и для организации мест хранения документов в структурных подразделениях.

Оперативное хранение документов до передачи их на хранение в архив образовательной организации или уничтожение осуществляется в структурных подразделениях образовательной организации (рисунок 2).

С целью формирования документального фонда образовательной организации необходимо: разработать инструкцию по делопроизводству, номенклатуру дел, архивные документы сформировать в архивные дела.

На рисунке 3 приведена схема формирования документального фонда образовательной организации.

Федеральным архивным агентством приказом от 11 апреля 2018 г. № 44 утверждена «Примерная инструкция по делопро-

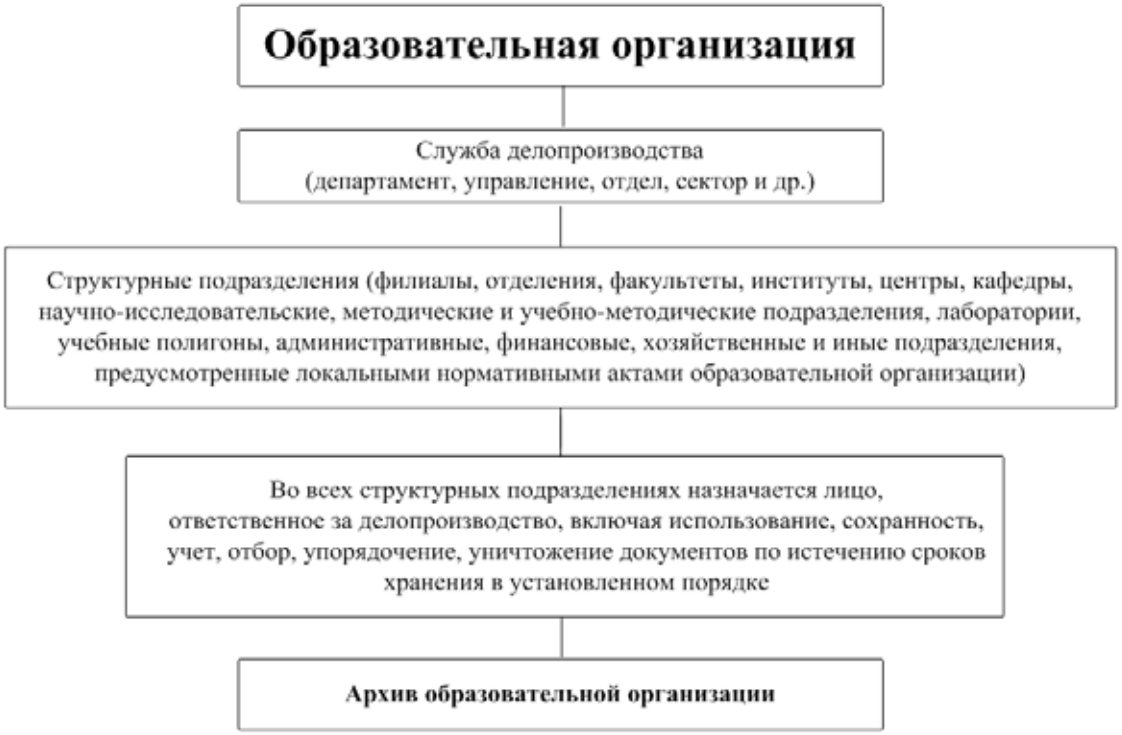

Рисунок 2. Распределение делопроизводства по структурным подразделениям образовательной организации

изводству в государственных организациях». Примерная инструкция устанавливает требования к документированию управленческой деятельности и организации работы с документами в делопроизводстве государственных организаций независимо от их организационно-правовой формы, целей и видов деятельности. Положения Примерной инструкции распространяются на организацию работы с организационно-распорядительными документами независимо от вида носителя, включая подготовку, регистрацию, учет и контроль исполнения документов, организацию их текущего хранения, осуществляемые с помощью информационно-коммуникационных технологий.

На основе Примерной инструкции в образовательной организации разрабатывается индивидуальная инструкция по делопроизводству, утверждаемая руководителем образовательной организации. При разработке индивидуальной инструкции по делопроизводству можно также руководствоваться «Инструкцией по делопроизводству в Министерстве просвещения Российской Федерации» [8].

Оперативное хранение документов образовательной организации до передачи их на хранение в архив или уничтожение осуществляется в структурных подразделениях организации.

В целях хранения, поиска и использования документы на бумажном носителе формируются в дела в соответствии с номенклатурой дел.

Номенклатура дел закрепляет классификацию (группировку) исполненных документов в дела, систематизацию и индексацию дел, сроки их хранения и является основным учетным документом.

Номенклатура дел является основой для составления описей:

– дел постоянного хранения;

– дел временных (свыше 10 лет) сроков хранения и по личному составу работников;

– актов о выделении к уничтожению документов с истекшими сроками хранения;

– для учета дел временных (до 10 лет включительно) сроков хранения.

Номенклатура дел составляется на основе изучения состава и содержания документов, образующихся в деятельности структурных подразделений, включая документы, поступающие из других организаций.

При составлении номенклатуры дел следует руководствоваться уставом образовательной организации, положением о структурных подразделениях, штатным расписанием, планами и отчетами о работе структурных подразделений, номенклатурой дел за прошедший год, локальными нормативными актами, содержащими сведения о документах, образующихся в деятельности образовательной организации, типовыми и примерными номенклатурами дел (при их наличии), типовыми и ведомственными перечнями документов с указанием сроков их хранения.

Номенклатура дел (сводная) составляется Службой делопроизводства на основании

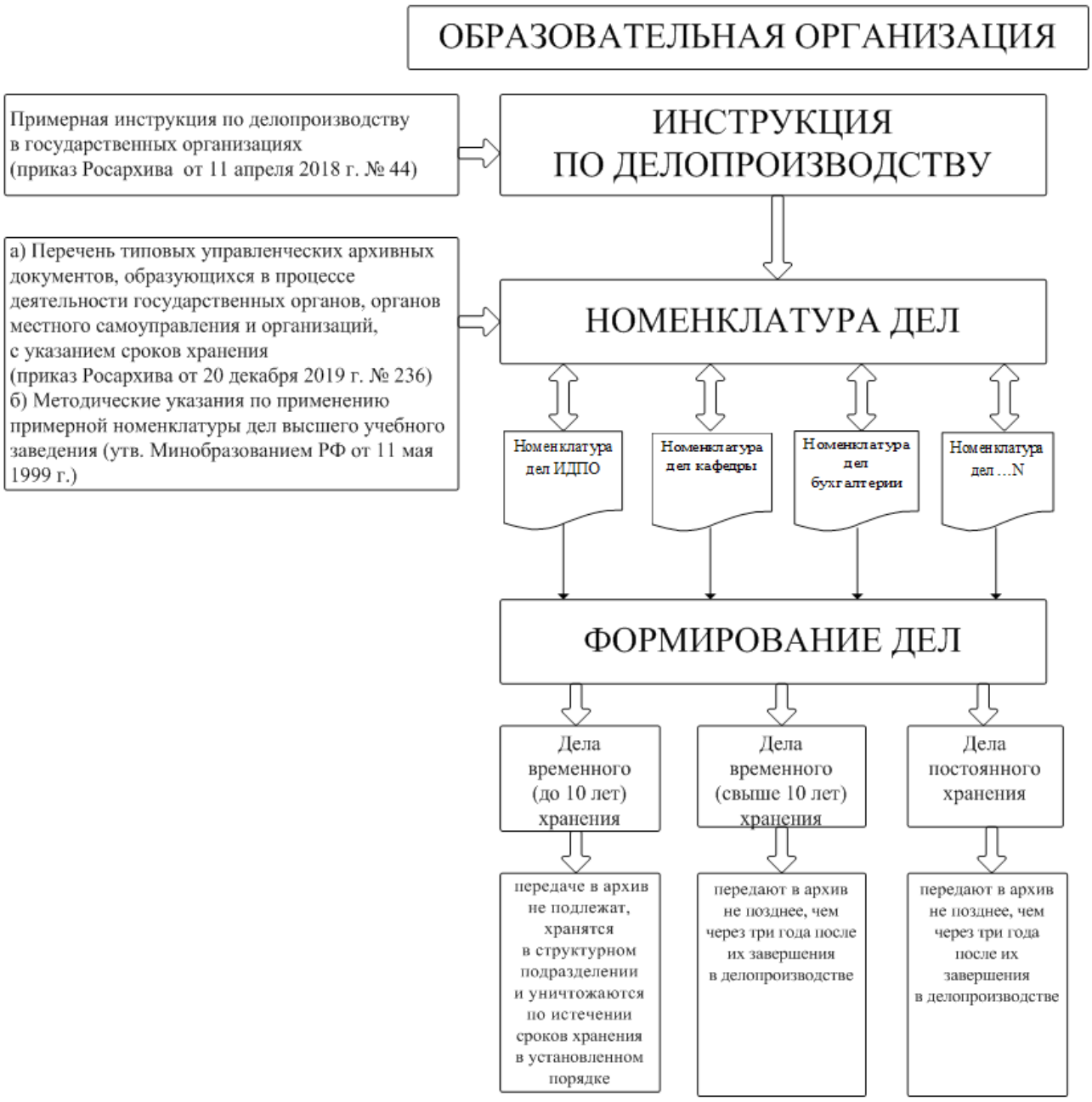

Рисунок 3. Схема формирования документального фонда образовательной организации

номенклатур дел структурных подразделений по форме, установленной Правилами хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления, организациях (далее - Правила хранения) [9].

Сводная номенклатура дел составляется в последнем квартале текущего года на предстоящий календарный год, утверждается руководителем организации и вводится в действие с 1-го января предстоящего календарного года.

Процедура согласования номенклатуры дел проводится уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области архивного дела или государственного (муниципального) архива в соответствии с предоставленными ему полномочиями в порядке, установленном Правилами хранения [9].

В случае изменения функций и структуры образовательной организации номенклатура дел составляется, согласовывается и утверждается заново.

Номенклатура дел составляется по форме, установленной Правилами хранения [9].

Структурное подразделение самостоятельно формирует номенклатуру дел, подробно с оформлением граф

можно ознакомиться в Правилах хранения [9].

На рисунке 4 приведен пример оформления номенклатуры дел.

В графе 4 «Срок хранения и № статьи по перечню» указываются сроки хранения дел и номера статей по типовому или ведомственному перечню документов с указанием сроков хранения, федеральному закону или иному нормативному правовому акту. Наибольшее затруднение у образовательных организаций вызывает заполнение этой графы номенклатуры дел.

При определении срока хранения и номера статьи по Перечню необходимо использовать действующие на сегодняшний день документы:

а) Приказ Росархива от 20 декабря 2019 г. № 236 «Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения» (далее - Перечень);

Перечень включает типовые управленческие архивные документы, образующиеся в процессе деятельности организаций при осуществлении однотипных (общих для всех или большинства) управленческих функций, независимо от их организационно-правовых форм и от формы собственности, с указанием сроков хранения.

Приказом Росархива от 20 декабря 2019 г. № 237 утверждена «Инструкция по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

б) Методические указания по применению примерной номенклатуры дел высшего учебного заведения (утв. Минобразованием РФ 11 мая 1999 г.).

Методические указания разработаны в 1999 году и морально устарели, но более актуальных документов для образовательных организаций на сегодняшний день нет.

После издания приказа от 20 декабря 2019 г. № 236 Росархив направил в Федеральные органы исполнительной власти письмо от 8 апреля 2020 г. № 7/1000-Ю «Об организации выполнения поручения Правительства Российской Федерации от 26.03.2020 № ДЧ-П-44-2409» о необходи-

НОМЕНКЛАТУРА ДЕЛ

_____№_____

Института дополнительного профессионального образования на 2020 год

Индекс дела	Заголовок дела	Кол-во ед. хр.	Срок хранения дела и № статей по Перечню*	Примечание
1	2	3	4	5
	Журнал регистрации входящей корреспонденции (писем, телеграмм, телефонограмм, факсов)		5 л. ст. 182г*	
	Журнал регистрации исходящей корреспонденции (писем, телеграмм, телефонограмм, факсов)		5 л. ст. 182г*	
	Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки		5 л. ст. 477*	
	Расписание занятий		1 г. ст.495*	
	Списки слушателей		5 л. ст. 33-15**	
	Книга регистрации выдачи дипломов о профессиональной переподготовке		50 л. ст. 489*	
	…..			

* Приказ Росархива от 20 декабря 2019 г. № 236 «Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения»;

** Методические указания по применению примерной номенклатуры дел высшего учебного заведения (утв. Минобразованием РФ 11 мая 1999 г.)

Рисунок 4. Пример оформления номенклатуры дел образовательной организации

мости «осуществить разработку (переработку) перечней документов, образующихся в процессе их деятельности, а также в процессе деятельности подведомственных им организаций, с указанием сроков их хранения, предусмотренных частью 1 статьи 23 Федерального закона от 22 октября 2004 г. № 125 «Об архивном деле в Российской Федерации». На сегодняшний день ни Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, ни Министерством просвещения Российской Федерации такие документы не разработаны.

При подготовке номенклатур дел используются приведенный в Перечне видовой состав документов и установленные Перечнем сроки их хранения. Наименования видов документов конкретизируются в номенклатуре дел образовательной организации. К сроку хранения дается ссылка на статью Перечня. В процессе деятельности образовательных организаций, независимо от их организационно-правовых форм и от формы собственности, при осуществлении однотипных (общих для всех или большинства) управленческих функций, образуются типовые управленческие архивные документы, которые перечислены в Перечне с указанием сроков хранения. Такими документами в образовательной организации могут быть: правила, инструкции, регламенты, стандарты, требования, порядки, положения, классификаторы, рекомендации (статья 8 Перечня); договоры (в том числе договоры на оказание платных образовательных услуг), соглашения, контракты, документы (акты, протоколы разногласий, дополнительные соглашения) к ним (статья 11 Перечня); приказы, распоряжения, документы (справки, сводки, информации, доклады) к ним по основной (профильной) деятельности, по административно-хозяйственным вопросам (статья 19 Перечня) и другие документы.

Кроме однотипных управленческих функций исключительно в образовательных организациях создаются документы по управлению учебным процессом.

При формировании номенклатуры дел и установлении сроков хранения документов, образующихся в учебном процессе при реализации дополнительных профессиональных программ, кроме раздела «8.3. Аттестация, повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников, независимая оценка квалификации» Перечня можно использовать «Методические указания по применению примерной номенклатуры дел высшего учебного заведения», учитывая, что примерная номенклатура устанавливает примерный состав дел, заводимых в организациях, на которые она распространяется, и является рекомендательным документом [9].

Часто задаваемый вопрос: *надо ли включать в номенклатуру дел личное дело слушателя?* Согласно Правилам организации хранения, комплектования, учета и использования документов архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях [9] любая организация самостоятельно разрабатывает номенклатуру дел и включает в ее состав только те дела, которые образуются в ее деятельности.

Какие документы можно включить в личное дело слушателя? Где найти определение и состав личного дела слушателей? Такого документа не существует. Есть отдельные нормативные правовые документы, определяющие наличие личных дел. Приведем примеры.

В Перечне имеются две статьи, где упоминается личное дело. Это статья 445 «личные дела руководителей и работников организации» и статья 621 «личные дела несовершеннолетних подопечных; получателей государственных услуг – ...». Трудовое законодательство не регламентирует состав личного дела. В данном Перечне указание на формирование личного дела обучающегося (слушателя) отсутствует.

Рассмотрим законодательство об образовании. В отношении хранения документов Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» только в одной статье 28 устанавливает норму: «11) индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение в архивах информации об этих результатах и поощрениях на бумажных и (или) электронных носителях».

Необходимость формирования и ведения личного дела обучающегося в образовательной организации предусмотрена следующими документами:

– приказ Минобрнауки России от 22 января 2014 г. № 32 «Об утверждении Порядка приема граждан на обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

– приказ Минобрнауки России от 23.01.2014 № 36 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования»;

– приказ Минобрнауки России от 14 октября 2015 г. № 1147 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Универсального шаблона личного дела обучающегося законодательство об образовании не предусматривает. Поэтому каждая образовательная организация должна самостоятельно выработать структуру личного дела обучающегося и закрепить положение о личном деле локальным нормативным актом.

Как видим, наличие личного дела обучающегося законодательно закреплено только в случае наличия нормативного правого акта, т.е. приказа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функ-

ции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, о порядке приема на обучение.

Для дополнительного профессионального образования образовательная организация самостоятельно разрабатывает порядок приема на обучение по дополнительным профессиональным программам (ч.2 ст.30, ч.5 ст.55 [1]).

Таким образом, можно сделать вывод, что обязанность формирования личного дела слушателя возлагается на образовательную организацию. Единственный документ, в котором упоминается личное дело слушателей, – статья 33-17 «Личные дела слушателей ФПК» [12].

Какие документы, как правило, оформляет образовательная организация, реализующая дополнительные профессиональные программы, в учебном процессе? Это списки слушателей, приказы (зачисление, отчисление, формирование итоговых аттестационных комиссий и др.), расписание занятий, ведомости промежуточной и итоговой аттестации, протоколы итоговой аттестации, копии выданных документов о квалификации и журналы выдачи документов о квалификации и об обучении и другие. На каждый вид вышеперечисленных документов можно сформировать отдельное архивное дело. И тем самым отпадает необходимость формировать личное дело слушателя, а документы будут сформированы в отдельные архивные дела согласно номенклатуре дел.

Приведем примеры:

– Дело «Приказы по личному составу слушателей (зачисление, отчисление, состав итоговых аттестационных комиссий и др.)»;

– Дело «Ведомости промежуточной аттестации слушателей»;

– Дело «Копии выданных документов о квалификации (удостоверений о повышении квалификации)»;

– Дело «Копии выданных документов о квалификации (дипломов о профессиональной переподготовке)»;

– Дело «Копии выданных документов об обучении (справок)»;

– Дело «Копии выданных документов об обучении (сертификатов)»;

– Дело «Журнал выдачи удостоверений о повышении квалификации»

и другие дела.

Наша задача сохранить те документы, которые необходимы для подтверждения факта обучения слушателя в образовательной организации, а такими документами могут быть приказы по личному составу слушателей (хранятся постоянно, статья 19 Перечня), журналы выдачи документов о квалификации (хранятся 50 лет, статья 489 Перечня), копии выданных документов. Тем самым мы исключаем необходимость формирования личного дела слушателя. Чтобы закрепить этот факт, образовательной организации необходимо принять локальный нормативный акт, например, «Правила формирования дел постоянного и временного хранения».

Литература

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

2. Федеральный закон от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации».

3. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

4. ГОСТ Р 7.0.8-2013. СИБИД. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения.

5. Приказ Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации от 28 декабря 2016 г. № 252 «Порядок подачи в арбитражные суды Российской Федерации документов в электронном виде, в том числе в форме электронного документа».

6. Приказ Росархива от 11 апреля 2018 г. № 44 «Об утверждении Примерной инструкции по делопроизводству в государственных организациях».

7. Приказ Росархива от 11 апреля 2018 г. № 42 «Об утверждении примерного положения об архиве организации».

8. Приказ Минпросвещения России от 18 марта 2019 г. № 121 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в Министерстве просвещения Российской Федерации».

9. Приказ Минкультуры России от 31 марта 2015 г. № 526 «Об утверждении Правил организации хранения, комплектования, учета и использования документов архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях».

10. Приказ Росархива от 20 декабря 2019 г. № 236 «Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения».

11. Приказ Росархива от 20 декабря 2019 г. № 237 «Об утверждении Инструкции по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

12. Методические указания по применению примерной номенклатуры дел высшего учебного заведения (утв. Минобразованием РФ 11 мая 1999 г.).

13. Приказ Федерального архивного агентства от 22 мая 2019 г. № 71 «Об утверждении Правил делопроизводства в государственных органах, органах местного самоуправления».

14. Приказ Федерального архивного агентства от 11 апреля 2018 г. № 43 «Об утверждении Примерного положения об экспертной комиссии организации».

ТЕКУЩИЕ ПРОБЛЕМЫ УДАЛЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е.Ю. Терехова

доцент центра профессиональной переподготовки Академии Пастухова, канд. экон. наук, г. Ярославль

В статье анализируются проблемы быстрого перехода на дистанционное образование в кризисных условиях пандемии, предлагаются некоторые пути выхода из сложившейся ситуации.

Ключевые слова: ***удаленное обучение, дистанционные образовательные технологии, проблемы дистанционного обучения.***

Российская Федерация вместе со всем миром переживает пандемию коронавируса COVID-19. Эта всенародная беда наложила отпечаток на все сферы хозяйственной деятельности, в том числе и на образование. Сегодня мы вынуждены практически полностью отказаться от очной формы обучения и перейти на обучение с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ). Хорошо это или плохо? Каких последствий можно ждать от сегодняшней вынужденной ситуации? Какие перспективы она открывает? Какие проблемы поднимает? Чему учит нас и к чему готовит? Попробуем поискать ответы на эти и другие не менее актуальные вопросы.

О необходимости развивать дистанционные технологии обучения говорят много и давно. Их применение, конечно, объективно обосновано даже в «спокойные» времена, особенно для программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Далеко не у всех, кому нужны дополнительные знания, есть возможность учиться очно – часто это связано с необходимостью дальних переездов, длительного отрыва от работы и семьи, существенных материальных затрат на проживание в чужом городе во время обучения и т.п. И дистанционное обучение для таких людей, пожалуй, единственный реальный способ получить необходимые знания.

Неплохим подспорьем дистанционные технологии выступают и при очно-заочных формах обучения, когда личные встречи обучающихся с преподавателем помогают правильно расставить акценты в понимании изучаемого материала, а учебные пособия представлены в электронном виде. Однако добиться такого качества учебных пособий, которое позволяло бы полностью самостоятельно разбирать сложный материал, довольно трудно.

Дистанционное обучение вообще требует от обучающегося гораздо более высокой степени ответственности и самоорганизации, чем очное. Особенно это актуально в тех случаях, когда сведен к минимуму или вообще отсутствует личный контакт с преподавателем. И здесь возникает еще одна серьезная проблема – при дистанционном обучении требуется существенно более высокий уровень базовых знаний, чем при очной. Если обучающийся прочно забыл или вообще не знал каких-то базовых моментов, на которых строится познаваемая дисциплина, при очном обучении преподаватель либо в двух словах растолкует ему суть вопроса, либо даст четкие ссылки на грамотные и достоверные источники первичной информации. Если же преподаватель недоступен, до сути приходится «докапываться» самостоятельно, и это получается далеко не всегда и далеко не у всех.

То, что сейчас вынужденно широко практикуется всеми учебными заведениями, начиная с начальной школы и заканчивая университетами, все-таки не дистанционное обучение в чистом виде, а скорее так называемое удаленное. Разницу между удаленной и дистанционной формой обучения я вижу в соотношении самостоятельных занятий и занятий под руководством преподавателя. Если количество последних принять за 100% в случае очного обучения, то в удаленном режиме оно сокращено на 20-30%, а в классическом дистанционном – на порядок. Поэтому удаленно учиться все-таки легче, чем дистанционно – хотя занятия проходят не очно, а в онлайн-режиме, все же возможность прямого кон-

такта с преподавателем сохраняется, пусть и существенно более слабая, чем при очном обучении.

Но удаленные формы обучения тоже требуют специфического учебного материала, разработанного таким образом, чтобы его легко было демонстрировать онлайн. И чем сложнее дисциплина, тем труднее сделать для нее доступный учебный материал.

Хорошо «ложатся» на «дистанционку» гуманитарные учебные дисциплины, не требующие для своего изучения навыка решения задач, разбора достаточно сложных кейсов и т.п. Если же такие навыки необходимы, то проблемы с восприятием возникают не только при самостоятельном изучении материала, но и при вебинарных способах проведения занятий.

Приведу примеры из собственного опыта практики дистанционного обучения. В РЭУ им. Г.В. Плеханова на факультете бизнеса и ДПО уже много лет успешно реализуется программа профессиональной переподготовки «Корпоративные финансы». На этой программе я веду две связанные дисциплины – «Инвестиции» и «Управление инвестиционными проектами и портфелями». В этом году, по известным всем причинам, программы пришлось вести удаленно. Первая дисциплина во многом является обзорной, доля занятий, посвященных практическим расчетам, в ней достаточно незначительна, да и сами расчеты относительно несложные. Вторая же дисциплина при минимуме теории требует проведения практических занятий по составлению инвестиционных проектов, прогнозированию денежных потоков, расчетов эффективности, решению оптимизационных задач и т.п. И если с первой дисциплиной мои слушатели в дистанционном режиме более или менее успешно справились, то вторую, после обзора ее содержания, просто отказались изучать удаленно, несмотря на то, что используемая РЭУ им. Г.В. Плеханова платформа «Mirapolis» позволяет демонстрировать рабочие файлы во время удаленной лекции примерно так же, как это делается в аудитории при очном обучении.

Схожая ситуация возникла у меня на дисциплине «Оценка бизнеса» с группой профессиональной переподготовки по одноименной программе. Сложный теоретико-практический материал крайне тяжело воспринимался группой в удаленном режиме. И это при том, что слушатели-оценщики, в отличие от предыдущей группы, знали меня лично, были отлично знакомы с моим стилем преподавания, и никаких проблем с восприятием при очных занятиях у нас никогда не возникало, в том числе и при изучении материала сопоставимой или даже более высокой сложности.

Причины этих проблем я вижу в следующем:

1. Техническая, вызванная качеством связи. Достаточно нелегко сосредоточиться на лекционном материале, если постоянно приходится перезагружать программное обеспечение. А многим приходится это делать – либо из-за сбоев Интернета, либо из-за погрешностей наладки обучающей платформы. Кроме того, при подключении слушателя к обучающей платформе с планшета или смартфона зачастую пропадает ряд функций, в том числе возможность видеть рабочий стол преподавателя. Как я уже упоминала, я работаю с платформой Mirapolis, однако, коллеги делились со мной и проблемами других платформ. В частности, сложностью подключения заявленного количества слушателей (более 100) к платформе ZOOM. Причем речь шла не о бесплатном, а о проплаченном коммерческом использовании платформы.

2. Психологический аспект, связанный с окружением и обусловленным им ролевым настроем. Когда слушатель приходит в аудиторию, его окружение, атмосфера учебного заведения автоматически создают настрой, при котором человек ощущает себя «пришедшим за получением знаний». Создание же аналогичного настроя при удаленном обучении, когда слушатель находится на работе или дома, где его ролевая позиция совсем иная, представляется достаточно затруднительным. Особенно ситуация обостряется в случаях, когда полное отключение слушателя от окружения не представляется возможным (стесненные жилищные условия, необходимость отвлечения на иные задачи и т.п.).

3. Недостаточная базовая подготовка обучающихся, которая без очного контакта практически не может нивелироваться (подробнее об этом я писала выше).

4. Затрудненный контакт преподавателя с аудиторией. Даже если группа слушателей невелика, отвечать на вопросы и реплики в онлайн-режиме не всегда получается, особенно если преподаватель демонстрирует рабочий стол и, следовательно, не видит чата. Эта сложность возрастает прямо пропорционально численности группы. При работе с большими группами в ряде случаев помимо преподавателя в работе участвуют модераторы, отвечающие на вопросы в чате, но в случае узкоспециализированного занятия это, как правило, не представляется возможным.

Есть и еще один аспект, создающий определенные трудности общения. Несмотря на то, что современные люди очень много общаются онлайн, грамотно формулировать свои вопросы в письменном виде могут далеко не все. Тем более в случаях, когда это нужно сделать очень быстро и оперативно, пока преподаватель не переключился на другую тему. И вообще, по моим наблюдениям, общение в чатах во время занятия идет с большим трудом. Невозможность оперативно обсудить возникающие вопросы как с преподавателем, так и друг с другом существенно снижает восприятие слушателями материала.

5. «Прыгающие картинки». Во время удаленного занятия значительно чаще, чем во время очного, происходит смена изображений на экране. Постоянное переключение визуальных об-

разов действует на большинство людей раздражающе и в какой-то момент может вызвать ступор восприятия.

6. Отсутствие у большинства преподавателей *учебных материалов*, специально разработанных для удаленного обучения. До недавнего времени далеко не все регулярно проводили вебинары, а следовательно, и не считали нужным готовить материалы в электронном виде, не понимая разницы между проведением занятий лично и онлайн. А разница есть, и достаточно существенная. Но пока преподаватели это осознавали, слушатели теряли большую часть информации.

Если копнуть эту проблему поглубже, она может показаться смешной, но, на самом деле, довольно грустна. Не следует забывать о том, что более 40% преподавателей вузов и организаций ДПО в России старше 50 лет. Хоть я и сама вхожу в эту группу, вынуждена с сожалением признать, что для существенной ее части возможностей удаленного и дистанционного обучения в принципе не существует. Нам приходилось сталкиваться с ситуацией, когда профессора в возрасте 60-70 лет вообще категорически отказывались вести удаленные занятия, мотивируя это своим «неумением работать с этой шайтан-машиной». Особенно это обидно в случаях, когда преподаватель ведет явно гуманитарную дисциплину, не требующую ни сложных расчетов, ни навыков обращения к закрытой информации. Однако факт остается фактом, и именно по этой причине были продлены на полгода сроки обучения одной из моих групп, которая в период карантина и самоизоляции должна была изучать именно гуманитарные, общеэкономические дисциплины.

Следует отметить, что помимо минусов, без сомнения, есть и определенные плюсы, главный из которых – возможность получить запись занятия и просмотреть ее повторно. По отзывам моих слушателей, «раз пять просмотрим запись – может, что-нибудь и поймем». Конечно, здесь есть доля шутки, но если для одних слушателей возможность получения записи занятия – это возможность повторить пройденное и разобраться в «узких» моментах, то для других – возможность, пропустив занятие, вернуться к нему «когда-нибудь», что зачастую означает «никогда». И здесь опять мы возвращаемся к проблемам самоорганизации, контроля и дисциплины, без которых ни удаленное, ни тем более дистанционное обучение в принципе невозможны.

Следует также подчеркнуть, что все мои примеры, как и весь мой преподавательский опыт, насчитывающий уже более 30 лет, опираются на обучение взрослых – второе высшее, профессиональная переподготовка, повышение квалификации. То есть речь идет о людях, обучающихся сознательно, понимающих важность получаемых знаний и навыков для себя и своего будущего. Опыт практической преподавательской работы с детьми у меня существенно меньше, чем со взрослыми, но имея некоторое представление о детской психологии и мотивации, я могу с высокой долей вероятности предположить, что все обозначенные мною проблемы для детской аудитории возрастают в несколько раз, т.е. удаленное обучение в школах, связанное с пандемией коронавируса, существенно понизило качество полученных детьми знаний. А учитывая, что это качество в последние годы и так оставляет желать много лучшего, за будущее подрастающего поколения (а следовательно, и всей страны) становится просто страшно.

Какие же выводы следуют из сложившейся ситуации?

1. Дистанционное и так называемое удаленное обучение, несмотря на свою важность и актуальность, не могут рассматриваться в качестве основного способа получения знаний. В первую очередь это касается обучающихся, находящихся на очной форме обучения.

2. Дистанционное обучение требует весьма дидактически специфической и очень серьезно проработанной формы представления материала – как лекционного, так и практического. Далеко не все преподаватели способны провести такую работу. И здесь возникает задача обучения преподавателей навыкам дистанционной работы и создания соответствующих учебных пособий. Я уверена, что такие программы повышения квалификации будут широко востребованы.

3. Прием на дистанционное обучение должен быть более жестким, чем на очное. Даже при реализации коммерческих программ желательно проводить входное тестирование или хотя бы собеседование, дающее понимание того, позволит ли претенденту его уровень образования успешно освоить учебную программу. Вообще-то это касается и очных программ тоже, но для дистанционных становится особо актуальным.

4. Необходимо серьезное техническое сопровождение дистанционного обучения со стороны IT-специалистов. Контакт с IT-куратором должен быть прямым и постоянным и у преподавателя, проводящего онлайн-занятия, и у менеджеров учебного процесса, и у слушателей или хотя бы их представителей.

5. При дистанционном обучении очень важен постоянный контакт между преподавателем (и/или ведущим куратором курса) и слушателями. Это могут быть вебинары, онлайн-консультации, общение в социальных сетях, телефонные переговоры, переписка.

Только при соблюдении этих и ряда других условий практика дистанционного обучения может достигнуть желаемых результатов. Пока же наша система образования не готова к его широкому внедрению, что наглядно показал печальный опыт, переживаемый сейчас страной в связи с пандемией.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

от 18 марта 2020 г. № 66-ФЗ

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «ОБ ОЦЕНОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» И ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
5 марта 2020 года

Одобрен
Советом Федерации
11 марта 2020 года

Статья 1

Внести в Федеральный закон от 29 июля 1998 года N 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, N 31, ст. 3813; 2003, N 2, ст. 167; 2006, N 31, ст. 3456; 2007, N 29, ст. 3482; N 31, ст. 4016; 2009, N 52, ст. 6450; 2010, N 30, ст. 3998; 2011, N 1, ст. 43; N 27, ст. 3880; N 29, ст. 4291; N 49, ст. 7024, 7061; 2013, N 23, ст. 2871; N 27, ст. 3477; 2014, N 30, ст. 4226; 2015, N 24, ст. 3372; 2016, N 23, ст. 3296; N 27, ст. 4293, 4294; 2017, N 31, ст. 4823) следующие изменения:

1) в статье 15.1:

а) в наименовании слово «Обязанности» заменить словами «Права и обязанности»;

б) дополнить частью второй следующего содержания:

«Юридическое лицо, заключившее с заказчиком договор на проведение оценки, вправе:

запрашивать у заказчика оценки необходимые для проведения оценки информацию и документацию;

отказаться от проведения оценки объекта оценки и расторгнуть договор на проведение оценки в случае, если заказчик не обеспечил предоставление необходимой информации об объекте оценки либо не обеспечил соответствующие договору условия работы.»;

2) статью 21 изложить в следующей редакции:

«Статья 21. Образование оценщиков

Образование оценщиков осуществляется по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам образовательными организациями в соответствии с законодательством Российской Федерации.»;

3) в части пятой статьи 21.1 слово «девяносто» заменить словом «тридцать»;

4) в абзаце третьем части третьей статьи 21.2 слова «Не менее года из последних трех лет указанного стажа (опыта) работы должно приходиться на работу в должности помощника оценщика или оценщика.» исключить;

5) в статье 22:

а) в части седьмой слова «Национального совета» заменить словами «национального объединения саморегулируемых организаций оценщиков (при наличии)»;

б) часть восьмую изложить в следующей редакции:

«Некоммерческая организация, имеющая статус саморегулируемой организации оценщиков, может быть реорганизована только в форме присоединения одной саморегулируемой организации оценщиков к другой саморегулируемой организации оценщиков в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.»;

в) дополнить частью девятой следующего содержания:

«Члены присоединенной саморегулируемой организации оценщиков становятся членами саморегулируемой организации оценщиков, к которой присоединилась саморегулируемая организация оценщиков (далее - реорганизованная саморегулируемая организация оценщиков), с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенной саморегулируемой организации оценщиков. Члены присоединенной саморегулируемой организации оценщиков в течение шести месяцев с указанного момента обязаны подтвердить соответствие требованиям реорганизованной саморегулируемой организации оценщиков.»;

6) в статье 23:

а) абзац первый части четвертой после слов «в части третьей» дополнить словами «и абзаце пятом части двенадцатой»;

б) часть восьмую дополнить словами «, или в случае реорганизации саморегулируемой организации оценщиков путем присоединения к другой саморегулируемой организации оценщиков»;

в) дополнить частью двенадцатой следующего содержания:

«В случае реорганизации саморегулируемой организации оценщиков в целях внесения изменений в сведения, содержащиеся в едином государственном реестре саморегулируемых организаций оценщиков, саморегулируемая организация оценщиков, к которой присоединилась другая саморегулируемая организация оценщиков, представляет в уполномоченный федеральный орган, осуществляющий функции по надзору за деятельностью саморегулируемых организаций оценщиков, следующие документы:

заявление о внесении изменений в сведения, содержащиеся в едином государственном реестре саморегулируемых организаций оценщиков, с указанием наименования некоммерческой организации, основного государственного регистрационного номера и идентификационного номера налогоплательщика;

засвидетельствованные в нотариальном порядке копии протоколов общих собраний членов саморегулируемых организаций оценщиков, принявших решение о реорганизации в форме присоединения;

засвидетельствованная в нотариальном порядке копия документа, подтверждающего государственную регистрацию изменений, вносимых в учредительные документы некоммерческой организации;

засвидетельствованная в нотариальном порядке копия документа, подтверждающего внесение в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенной некоммерческой организации, имеющей статус саморегулируемой организации оценщиков;

документы, предусмотренные абзацами шестым, седьмым, девятым и одиннадцатым части второй настоящей статьи.»;

7) в статье 24.2:

а) в части четвертой:

абзац восьмой изложить в следующей редакции:

«избрание лица, сдавшего квалификационный экзамен, в состав экспертного совета саморегулируемой организации оценщиков или исключение лица из его состава;»;

абзац девятый после слова «решений» дополнить словами «о реорганизации,»;

б) в части шестнадцатой слова «, сдавших единый квалификационный экзамен» исключить;

8) в части первой статьи 24.3 слово «единый» исключить;

9) в статье 24.4:

а) в части пятой:

дополнить новым абзацем пятым следующего содержания:

«выявление факта несоответствия члена саморегулируемой организации оценщиков обязательному условию членства в саморегулируемой организации оценщиков, установленному абзацем четвертым части второй статьи 24 настоящего Федерального закона;»;

абзац пятый считать абзацем шестым;

б) часть шестую дополнить абзацем следующего содержания:

«неустранение членом саморегулируемой организации оценщиков факта несоответствия обязательному условию членства в саморегулируемой организации оценщиков, установленному абзацем четвертым части второй статьи 24 настоящего Федерального закона, в течение трех месяцев с даты выявления такого факта.»;

10) в статье 24.8:

а) часть вторую дополнить словами «, за исключением случая формирования компенсационного фонда при реорганизации саморегулируемой организации оценщиков в форме присоединения», дополнить предложением следующего содержания: «При реорганизации саморегулируемой организации оценщиков член присоединенной саморегулируемой организации оценщиков считается внесшим взнос в компенсационный фонд реорганизованной саморегулируемой организации оценщиков.»;

б) часть девятую после слов «реестра саморегулируемых организаций оценщиков» дополнить словами «, кроме случаев исключения сведений о некоммерческой организации из единого государственного реестра саморегулируемых организаций оценщиков в связи с ее реорганизацией,», слова «такой организации» заменить словами «такой некоммерческой организации», дополнить словами «(при его наличии)»;

в) дополнить частями двенадцатой - пятнадцатой следующего содержания:

«В случае отсутствия национального объединения саморегулируемых организаций оценщиков при ликвидации некоммерческой организации, имеющей статус саморегулируемой организации оценщиков, и (или) исключения сведений о некоммерческой организации из единого государственного реестра саморегулируемых организаций оценщиков, кроме случаев исключения сведений о некоммерческой организации из единого государственного реестра саморегулируемых организаций оценщиков в связи с ее реорганизацией, имущество, составляющее компенсационный фонд такой некоммерческой организации, подлежит внесению в депозит нотариуса.

Имущество, составляющее компенсационный фонд саморегулируемой организации оценщиков, вносится в депозит нотариуса в денежной форме.

Обращение взыскания на компенсационный фонд саморегулируемой организации оценщиков, внесенный в депозит нотариуса, осуществляется в соответствии с настоящей статьей.

В случае реорганизации саморегулируемой организации оценщиков компенсационный фонд реорганизованной саморегулируемой организации оценщиков формируется в том числе за счет компенсационного фонда присоединенной саморегулируемой организации оценщиков.»;

11) в статье 24.18:

а) в части десятой слова «, но не позднее чем в течение пяти лет с даты внесения в Единый государственный реестр недвижимости оспариваемых результатов определения кадастровой стоимости» исключить;

б) в абзаце третьем части шестнадцатой слова «нотариально заверенная» исключить.

Статья 2

Статью 39.1 Земельного кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, N 44, ст. 4147; 2014, N 26, ст. 3377; 2015, N 27, ст. 3997; 2018, N 52, ст. 8100) дополнить пунктом 1.1 следующего содержания:

«1.1. Земельные участки, находящиеся в федеральной собственности, могут предоставляться на основании решений Правительства Российской Федерации в собственность государственным корпорациям в качестве имущественного взноса Российской Федерации в соответствии с федеральными законами. При этом положения настоящей главы не применяются.».

Статья 3

Внести в Федеральный закон от 26 октября 2002 года N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 43, ст. 4190; 2009, N 1, ст. 4; N 29, ст. 3632; 2011, N 1, ст. 41; N 19, ст. 2708; 2012, N 31, ст. 4333; 2013, N 27, ст. 3481; N 51, ст. 6699; 2014, N 11, ст. 1098; N 52, ст. 7543; 2015, N 1, ст. 29, 35; N 27, ст. 3945; N 29, ст. 4350; 2016, N 23, ст. 3296; N 26, ст. 3891; N 27, ст. 4293) следующие изменения:

1) в пункте 5.1 статьи 110:

а) абзац четвертый изложить в следующей редакции:

«Сведения об отчете об оценке имущества должника с приложением копии такого отчета об оценке в форме электронного документа подлежат включению внешним управляющим в Единый федеральный реестр сведений о банкротстве в течение двух рабочих дней с даты поступления копии такого отчета об оценке в форме электронного документа.»;

б) дополнить новым абзацем пятым следующего содержания:

«В Единый федеральный реестр сведений о банкротстве подлежат включению дата составления и порядковый номер такого отчета об оценке, основание для проведения оценщиком оценки, сведения об оценщике (фамилия, имя и (при наличии) отчество), идентифицирующие оценщика данные (страховой номер индивидуального лицевого счета оценщика в системе обязательного пенсионного страхования, идентификационный номер налогоплательщика (при наличии такого номера), сведения о членстве оценщика в саморегулируемой организации оценщиков, точное описание объекта оценки в соответствии с отчетом об оценке имущества должника, дата определения стоимости имущества должника, определенная оценщиком стоимость имущества должника, информация об экспертном заключении на отчет об оценке имущества должника (дата составления, порядковый номер, сведения об эксперте или экспертах (фамилия, имя и (при наличии) отчество), идентифицирующие эксперта данные (страховой номер индивидуального лицевого счета оценщика в системе обязательного пенсионного страхования, идентификационный номер налогоплательщика (при наличии такого номера), сведения о членстве эксперта или экспертов в саморегулируемой организации оценщиков, результаты экспертизы, а в отношении объекта оценки, принадлежащего юридическому лицу, реквизиты юридического лица и балансовая стоимость данного объекта оценки, а также иные сведения, предусмотренные федеральным законом или федеральными стандартами оценки.»;

в) абзац пятый считать абзацем шестым;

2) абзац четвертый пункта 1 статьи 130 изложить в следующей редакции:

«Сведения об отчете об оценке имущества должника, указанные в абзаце пятом пункта 5.1 статьи 110 настоящего Федерального закона, с приложением копии такого отчета об оценке в форме электронного документа подлежат включению арбитражным управляющим в Единый федеральный реестр сведений о банкротстве в течение двух рабочих дней с даты поступления копии такого отчета об оценке в форме электронного документа.»;

3) абзац третий пункта 1 статьи 139 изложить в следующей редакции:

«Сведения об отчете об оценке имущества должника, указанные в абзаце пятом пункта 5.1 статьи 110 настоящего Федерального закона, с приложением копии такого отчета об оценке в форме электронного документа подлежат включению конкурсным управляющим в Единый федеральный реестр сведений о банкротстве в течение двух рабочих дней с даты поступления копии такого отчета об оценке в форме электронного документа.»;

4) абзац второй пункта 2 статьи 230.4 изложить в следующей редакции:

«Сведения об отчете об оценке имущества должника, указанные в абзаце пятом пункта 5.1 статьи 110 настоящего

Федерального закона, с приложением копии такого отчета об оценке в форме электронного документа подлежат включению конкурсным управляющим в Единый федеральный реестр сведений о банкротстве в порядке, установленном статьей 28 настоящего Федерального закона.».

Статья 4

Внести в Федеральный закон от 23 ноября 2007 года N 270-ФЗ «О Государственной корпорации по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции «Ростех» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, N 48, ст. 5814; 2014, N 30, ст. 4260; 2018, N 18, ст. 2563; 2019, N 14, ст. 1464) следующие изменения:

1) в статье 5:

а) часть 1 после слов «имущественного взноса Российской Федерации,» дополнить словами «в том числе передачи Корпорации находящихся в федеральной собственности недвижимого имущества, включая земельные участки, движимого имущества и принадлежащих Российской Федерации прав на результаты интеллектуальной деятельности,»;

б) дополнить частью 1.2 следующего содержания:

«1.2. Находящиеся в федеральной собственности земельные участки могут передаваться Корпорации в качестве имущественного взноса Российской Федерации в порядке, предусмотренном настоящим Федеральным законом, в случаях:

1) передачи земельных участков, на которых расположены объекты недвижимого имущества, переданные Корпорации в качестве имущественного взноса Российской Федерации;

2) передачи земельных участков одновременно с передачей Корпорации в качестве имущественного взноса Российской Федерации расположенных на них объектов недвижимого имущества;

3) передачи земельных участков для строительства (создания) объектов промышленной инфраструктуры, предназначенных для создания промышленного производства, в том числе по разработке и производству конкурентоспособных образцов высокотехнологичной промышленной продукции, включая продукцию военного назначения, или для использования в целях промышленного производства указанной продукции.»;

в) дополнить частью 5 следующего содержания:

«5. В случае, если иное не установлено федеральными законами, Президентом Российской Федерации и (или) Правительством Российской Федерации, передача Корпорации в качестве имущественного взноса Российской Федерации находящегося в федеральной собственности имущества, в том числе земельных участков, указанных в части 1.2 настоящей статьи, осуществляется на основании решения Правительства Российской Федерации или федерального органа исполнительной власти, определяемого Правительством Российской Федерации, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.»;

2) в части 1 статьи 19 слова «состав, порядок, срок» заменить словами «состав, срок».

Статья 5

Внести в статью 9 Федерального закона от 2 июня 2016 года N 172-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, N 23, ст. 3296) следующие изменения:

1) в части 4 слова «абзаца третьего части второй» заменить словами «абзаца четвертого части второй»;

2) в части 5 слово «запрета» заменить словом «ограничений».

Статья 6

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

2. Для лиц, являющихся членами саморегулируемых организаций оценщиков по состоянию на 1 января 2018 года, положения абзаца третьего части третьей статьи 21.2 Федерального закона от 29 июля 1998 года N 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (в редакции настоящего Федерального закона) не применяются.

3. Для лиц, являющихся работниками структурных подразделений саморегулируемых организаций оценщиков, осуществляющих контроль за соблюдением членами саморегулируемой организации оценщиков требований Федерального закона от 29 июля 1998 года N 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации», федеральных стандартов оценки, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области оценочной деятельности, стандартов и правил оценочной деятельности, правил деловой и профессиональной этики, положения части первой статьи 24.3 Федерального закона от 29 июля 1998 года N 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (в редакции настоящего Федерального закона) применяются по истечении девяноста дней после дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

Президент Российской Федераци В.В.Путин

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ МИНОБРНАУКИ РОССИИ

от 18 марта 2020 г.

ЭКСПЕРТНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ, ВОЗНИКАЮЩИМ В СВЯЗИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ОНЛАЙН-КУРСОВ В ЦЕЛЯХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

1. БЛОК ВОПРОСОВ-ОТВЕТОВ ДЛЯ АДМИНИСТРАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1.1. Возможна ли реализация образовательной программы или части образовательной программы посредством онлайн-курсов других университетов?

Ответ: да, это возможно.

В соответствии с пунктом 7 Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ, утвержденного приказом Минобрнауки России от 23.08.2017 № 816, организации вправе осуществлять реализацию образовательных программ или их частей организуя учебные занятия в виде онлайн-курсов, обеспечивающих для обучающихся независимо от их места нахождения и организации, в которой они осваивают образовательную программу, достижение и оценку результатов обучения путем организации образовательной деятельности в электронной информационно-образовательной среде, к которой предоставляется открытый доступ через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет».

1.2. Кто принимает решение об использовании онлайн-курсов при реализации образовательных программ?

Ответ: В зависимости от положений локальных нормативных актов университетов данное решение может быть принято ректором, деканами факультетов, руководителями иных подразделений, академическими руководителями образовательных программ. Фактически это решение об изменении технологии реализации учебной дисциплины и списка ресурсов, используемых в обучении.

1.3. Как включать онлайн-курс в учебные планы? Требуется ли согласие преподавателя по данной дисциплине? Требуется ли заключение с ними каких-либо соглашений?

Ответ: В случае принятия университетом решения о переходе на дистанционный формат образовательной деятельности преподаватели обязаны принять решение об использовании онлайн-курса для преподавания конкретной дисциплины или о проведении занятий по такой дисциплине с использованием дистанционных технологий. Заключение каких-либо соглашений с преподавателями при изменении формата реализации учебной дисциплины на формат с применением или полным замещением на онлайн-курсы не требуется.

В случае если преподаватель готов провести свою дисциплину самостоятельно в дистанционной форме, он следует рабочей программе учебной дисциплины.

Если преподаватель используется онлайн-курс, то рабочую программу учебной дисциплины необходимо соотнести с программой онлайн-курса.

1.4. Имеет ли значение то, что изначально возможность освоения программ онлайн не была заявлена обучающимся?

Ответ: В соответствии с ч. 2 ст. 13 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» при реализации образовательных программ используются различные образовательные технологии, в том числе дистанционные образовательные технологии, электронное обучение. Большинством образовательных программ высшего образования предусматривается использование дистанционных образовательных технологий при реализации образовательной деятельности. В соответствии с законодательством форма обучения при использовании дистанционных технологий не изменяется, остается очной.

Использование в сложившейся эпидемиологической ситуации дистанционных образовательных технологий и онлайн-курсов неизбежно и осуществляется в целях повышения уровня эпидемиологической безопасности, в интересах сохранения здоровья студентов и преподавателей.

1.5. На какой период предоставляется возможность использовать онлайн-курсы?

Ответ: На неопределенный срок – «до особого распоряжения» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. В настоящее время с точностью можно сказать – как минимум до конца семестра.

1.6. Какие локальные нормативные акты должны быть в организации?

Ответ: Должны быть принят приказ об организации образовательного процесса в связи с профилактическими ме-

рами, связанными с угрозой коронавирусной инфекции, предусматривающий, в том числе использование онлайн-курсов и дистанционных образовательных технологий (Learning Management System, электронная почта, мессенджеры, системы вебинаров, чаты, подкасты и др.) в образовательном процессе.

Кроме этого, университетом должен быть утвержден перечень доступных онлайн-курсов на базе перечня онлайн-курсов, подготовленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. Университетам рекомендуется размещать на сайте информацию о сроках реализации таких онлайн-курсов и датами завершения записи студентов на онлайн-курсы.

1.7. Университет реализует образовательные программы по ФГОС. Можно ли предлагать студентам онлайн-курсы университетов, самостоятельно утвердивших образовательные стандарты. Нет ли здесь противоречия?

Ответ: В соответствии с законодательством ФГОС устанавливаются минимальные требований к качеству образования. В соответствии с ч. 10 ст. 11 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» ряд университетов – МГУ им. М.В. Ломоносова, СПбГУ, федеральные университеты, национальные исследовательские университеты, а также университеты, перечень которых утверждается указом Президента Российской Федерации, вправе разрабатывать и утверждать самостоятельно образовательные стандарты по всем уровням высшего образования. Требования к условиям реализации и результатам освоения образовательных программ высшего образования, включенные в такие образовательные стандарты, не могут быть ниже соответствующих требований ФГОС. Исходя из этого следует, что онлайн-курсы, подготовленные такими университетами, соответствуют ФГОС или выше требований ФГОС, а следовательно, могут быть использованы университетами.

1.8. Что делать, если по учебной дисциплине нет подходящего онлайн-курса?

Ответ: В данном случае необходимо использовать альтернативные модели дистанционного обучения: лекции в форме вебинаров или предоставления доступа к ранее записанным преподавателями лекциям; проведение семинарских занятий в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя во время семинаров в соответствии с действующим в университете расписанием. Для коммуникации во время семинаров могут быть использованы любые доступные технологии, удобные преподавателю и обучающимся, в том числе чаты в мессенджерах.

1.9. Что делать, если курс не может быть освоен онлайн (например, нужны практические компетенции – медицина, инженерное дело)?

Ответ: Для студентов, которые не завершают в текущем году освоение образовательной программы, необходимо перенести такие дисциплины на следующий учебный год, а для студентов выпускных курсов – организовать освоение практических дисциплин в малых группах в разные смены с соблюдением мер безопасности в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора.

1.10. Что делать, если наименования учебной дисциплины и онлайн-курса отличаются?

Ответ: Наименование онлайн-курсов для принятия об использовании онлайн-курса для преподавания конкретной дисциплины не является определяющим. Решение об использовании онлайн-курса принимается на основе сопоставления рабочих программ учебных дисциплин и программ онлайн-курсов, сравнения их содержания и трудоемкости, так и на основе анализа результатов обучения или компетенций, которые получают обучающиеся.

1.11. Как проводить аттестацию студентов? Будет ли возможность перенести сроки сессии?

Ответ: Преподаватели проводят промежуточную аттестацию в форме, установленной рабочей программой учебной дисциплины, с учетом содержания онлайн-курса, освоенного студентами. Промежуточная аттестация проводится в порядке, предусмотренном ст. 58 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и локальным нормативным актом университета.

Да, сроки сессии можно перенести, однако необходимо соблюсти право студентов на каникулы, с учетом общей продолжительности каникул не более 10 недель в соответствии с пунктом 24 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301.

1.12. При карантине студентов, переход в дистанционную форму предполагает полный перенос контактных занятий в электронную среду или, возможно применить смешанные виды обучения, например, частичное самостоятельное изучение теоретического материала? И какая практика есть по проведению контактных занятий в электронно-образовательной среде (вебинары, консультации в виде форумов или чатов и т.д.)?

Ответ: В случае переноса дисциплины в дистанционную форму преподаватели обязаны соблюдать учебный план (число контактной и самостоятельной работы студента). При желании преподавателя применить смешанные виды обучения, например, частичное самостоятельное изучение теоретического материала, необходимо внести изменения в учебный план, если такие виды обучения им не предусмотрены.

Инструменты, исплпользуемые для организации контактных занятий при дистанционном обучении, должны соответствовать потребностям и возможностям преподавателей и обучающихся: от обмена сообщениями по электронной

почте и мессенджерах до использования систем онлайн-конференций на семинарских занятиях и электронной образовательной среды университета (Learning Management System).

1.13. Что делать, если запись на онлайн-курс закрыта, т.к. он начался раньше?

Ответ: В данной ситуации необходимо выбрать другой онлайн-курс или организовать реализацию дисциплины преподавателем самостоятельно в дистанционной форме.

1.14. Как юридически корректно оформить использование онлайн-курсов других университетов? Нужно ли заключать сетевой или другой договор с вузом-провайдером?

Ответ: Существует несколько моделей оформления использования онлайн-курса другого университета. Одна из возможных моделей в текущих условиях следующая.

Описание модели

Существует перечень онлайн-курсов, открытых (бесплатных) для изучения.

Заинтересованная образовательная организация выбирает из перечня открытых (бесплатных) онлайн-курсов те, которые рекомендует прослушать своим студентам без прохождения аттестации и получения сертификата.

Заинтересованная образовательная организация направляет организации, на сайте которой размещен курс (далее – оператор платформы), информационное письмо о том, каким студентам и какие онлайн-курсы рекомендованы для прослушивания.

Оператор платформы обеспечивает доступ к онлайн-курсу студентам согласно списку.

Студент получает доступ к онлайн-курсу как физическое лицо, договорных отношений между заинтересованной организацией и организацией-разработчиком онлайн-курса или оператором платформы не возникает.

Преподаватель-работник заинтересованной образовательной организации, чей курс реализуется с использованием онлайн-курса другой организации:

проводит текущий контроль и промежуточную аттестацию;

осуществляет организационную, учебно-методическую поддержку студента;

выполняет другие виды деятельности по усмотрению своей образовательной организации.

Данная модель основана на заявленной готовности ведущих университетов в сложившихся обстоятельствах открыть бесплатный доступ к своим онлайн-курсам и наиболее удобна, поскольку не предусматривает финансовых взаимоотношений между образовательными организациями, не требует заключения сетевого договора, соблюдения закупочного законодательства. Во время прослушивания студентом онлайн-курса заинтересованная образовательная организация продолжает оставаться исполнителем образовательных услуг по отношению к студенту, так как сам по себе открытый онлайн-курс предоставляет студенту возможность получить информацию по предмету, но его просмотр не является образовательной услугой. Образовательную услуги студенту оказывает именно заинтересованная образовательная организация.

1.15. Возникают ли налоговые последствия для образовательной организации при учете изученных студентами онлайн-курсов других университетов?

Ответ: При применении рекомендованной модели использования онлайн-курсов налоговые последствия для заинтересованной образовательной организации не возникают, так как дополнительных хозяйственных отношений между образовательными организациями не возникает.

Бесплатное изучение студентами материалов онлайн-курса можно сравнить с чтением книги, просмотром обучающего видео-ролика на Youtube и другими способами получения информации по интересующему предмету. Студенты не ограничены в возможности получать знания по предмету за пределами учебных аудиторий – для этого не обязательно заключение какого-либо договора с образовательной организацией-разработчиком курса. Со стороны студентов может потребоваться заключение пользовательского соглашения с онлайн-платформой.

1.16. Если студент учится на основании договора об оказании платных образовательных услуг, вправе ли образовательная организация предлагать ему онлайн-курсы других университетов, ведь оплачивает обучение он в своем университете?

Ответ: Да, вправе. Отношения по образовательной программе у студента возникают с образовательной организацией, которая, которая является исполнителем образовательных услуг по отношению к студенту, независимо от прослушивания студентом онлайн-курса другой образовательной организации.

При этом рекомендуется соблюдать два условия (одновременно):

образовательная организация, где учится студент, обеспечивает организационную, учебно-методическую поддержку студента на протяжении прослушивания онлайн-курса;

образовательная организация, где учится студент, проводит текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию студента по дисциплине, соответствующей по содержанию онлайн-курсу.

То, что образовательная организация указывает своему студенту, материалы какого онлайн-курса другой образовательной организации можно прослушать в рамках конкретной учебной программы, не изменяет того, что обучение

как целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности и т.д. осуществляет именно та организация, в которой учится студент.

1.17. Если студент окажется недовольным качеством предложенного ему онлайн-курса другого университета, несет ли ответственность за это образовательная организация, где обучается студент?

Ответ: образовательная организация, где обучается студент, несет ответственность перед ним за качество образования независимо от того, используется ли при реализации образовательной программы онлайн-курс другой образовательной организации или нет. Для обеспечения качества образовательной услуги организация, где обучается студент, осуществляет организационную, учебно-методическую и иную поддержку студента на протяжении прослушивания онлайн-курса, а также проводит контроль знаний и промежуточную аттестацию. Если со стороны студента поступает жалоба на качество онлайн-курса, его образовательная организация обязана обеспечить студенту восполнение недостатков (в рамках сопровождения и поддержки освоения).

1.18. Нужно ли заключать дополнительные соглашения к договорам об образовании в связи с переходом на дистанционное обучение. Нужно ли менять объем услуги?

Ответ: Применение электронного обучения и/или дистанционных технологий при реализации образовательной программы само по себе не влечет за собой изменение формы обучения. Объем услуги в части высшего образования также не меняется (объем образовательной программы измеряется в зачетных единицах, их количество не изменятся; зачетная единица включает и часы контактной работы и самостоятельной работы студента). Поэтому изменений в договор вносить не нужно. При этом образовательная организация обязана обеспечить качественное оказание образовательной услуги в полном объеме.

Для программ дополнительного профессионального образования возможно сокращение объема образовательной услуги из-за ограничений применения дистанционных технологий/ электронного обучения. В случае сокращения объема услуги (количества часов) необходимо заключать дополнительные соглашения к договорам об образовании. В случае сокращения объема услуги должна быть уменьшена стоимость услуги.

1.19. Требуются ли для применения онлайн-курсов изменения в государственное задание университета?

Ответ: Нет, не требуются. Государственное задание выдается на оказание услуг по реализации образовательных программ высшего и среднего профессионального образования. Применение образовательной организацией различных технологий в ходе реализации образовательной программы, в том числе задействование онлайн-курсов других организаций, является правом образовательной организации в рамках реализации образовательных стандартов и не влечет за собой сокращение объема выполнения государственного задания.

2. БЛОК ВОПРОСОВ ДЛЯ СТУДЕНТОВ

2.1. Может ли студент выбрать понравившийся ему онлайн-курс самостоятельно?

Ответ: Предлагается модель, при которой онлайн-курсы для реализации образовательных программ выбирает образовательная организация и доводит до сведения студентов в установленном ею порядке.

Во-первых, это упорядочит выбор курсов студентами.

Во-вторых, это необходимо во исполнение пункта 4 Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ, утвержденного приказом Минобрнауки России от 23.08.2017 № 816, в целях обеспечения правильности выбора курсов студентами.

2.2. Какие документы нужно предоставить студенту онлайн-платформе для обучения на онлайн-курсах?

Ответ: Предоставление документов от студентов не требуется.

2.3. Каким образом будет подтверждаться личность студента при обучении по онлайн-курсам? Ответ: Технологии идентификации личности используются только в тех случаях, когда слушатель онлайн-курса проходит онлайн аттестацию и получает сертификат. Прослушивание онлайн-курсов в текущих условиях будет проходить без промежуточной аттестации и, соответственно, не требует идентификации студента.

2.4. У студента нет компьютера, чтобы использовать дистанционные технологии. Что делать?

Ответ: большинство онлайн-курсов можно пройти не только с помощью компьютера, но и с помощью мобильных устройств с доступом в сеть «Интернет».

Каждая организация должна самостоятельно решить вопрос об обеспечении студентов техническими средствами.

2.5. Влечет ли применение дистанционных технологий какое-то изменение прав и обязанностей студента?

Ответ: Нет, не влечет. Все права и обязанности студента сохраняются в полном объеме.

3. БЛОК ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

3.1. Что будет с учебной нагрузкой педагогических работников, чьи курсы будут реализовываться с использованием онлайн-курсов других образовательных организаций?

Ответ: в случае, если учебный курс будет реализовываться с использованием онлайн-курсов других образовательных организаций, объем аудиторной работы преподавателя уменьшится, при этом вынужденно возрастут иные формы его нагрузки – методическая и организационная работа, проведение онлайн-семинаров и консультаций, научная работа и т.п.

Высвободившееся рабочее время преподавателя может быть перераспределено на другие виды педагогической работы (методическая, научная, организационная и проч.).

Законодательство (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601) устанавливает верхний предел учебной нагрузки педагогического работника. Нижний предел учебной нагрузки устанавливается локальными нормативными актами образовательной организации. Конкретный объем учебной нагрузки педагогического работника фиксируется в трудовом договоре.

В случае снижения учебной нагрузки ниже предела, установленного локальными нормативными актами и трудовым договором, возможна. Для этого реализации этого потребуется внести изменения в локальный нормативный акт, регулирующиий вопросы установления нагрузки, трудовой договор с работником (по соглашению сторон) и индивидуальный план педагогического работника.

3.2. Можно ли всех студентов перевести на онлайн-курсы, а преподавателей отправить в отпуск?

Ответ: Студентов можно перевести на обучение по онлайн-курсам в той численности, которую образовательная организация определит для себя как необходимую, либо если такая необходимость вытекает из нормативных актов, принимаемых в рамках мер по борьбе с вирусом. Решение о предоставлении отпуска преподавателям, а также иные кадровые решения образовательная организация принимает самостоятельно, в том числе, исходя из сохранения ее обязательств по исполнению государственного задания и заключенных договоров на оказание образовательных услуг.

3.3. Что будет с заработной платой преподавателя, чьи курсы будут реализовываться с использованием онлайн-курсов других образовательных организаций?

Ответ: Само по себе решение о применении онлайн-курсов не влечет изменений в заработной плате педагогического работника. Ее размер определяется содержанием его трудового договора и общим объемом учебной нагрузки. В случае перераспределения учебной нагрузки на другие виды педагогической работы без изменений общей продолжительности рабочего времени (в том числе при переходе на дистанционную работу) заработная плата педагогического работника не изменяется.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 24 января 2020 г. № ПГ/37449-6-1

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ОБУЧЕНИЯ (ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ) РАБОТНИКА ПО НАПРАВЛЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЯ

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев Ваше обращение, зарегистрированное 26 декабря 2019 г., в пределах компетенции сообщает.

Под квалификацией понимается уровень знаний по определенной профессии, специальности, должности» (часть первая статьи 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, далее - ТК РФ). По смыслу статей 12 и 73 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» повышение квалификации является разновидностью дополнительного образования, основная задача которого состоит в повышении уровня знаний по определенной профессии, специальности, должности.

Согласно части первой статьи 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть пятая статьи 196 ТК РФ).

В соответствии со статьей 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. При направлении работника на обучение с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).

Таким образом, за дни (часы) отсутствия работника на рабочем месте ему начисляется средний заработок. Другими словами, средний заработок сохраняется за рабочие дни (часы) по графику, в течение которых работник проходил обучение. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Кроме того, работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статьи 187,166-168 ТК РФ, пункт 26 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749).

Трудовое законодательство Российской Федерации различает рабочее время и время отдыха. Время отдыха работник использует по своему усмотрению и не обязан выполнять какие-либо распоряжения работодателя (за исключением предусмотренных ТК РФ случаев привлечения работника к работе сверхурочно, в выходные и праздничные дни без его согласия).

Так, согласно статье 106 ТК РФ время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, в частности, ежедневный отдых и выходные дни (статья 107 ТК РФ).

Так как обучение является правом работника, а не его обязанностью (статьи 21,197 ТК РФ), работодатель вправе обязать работника учиться только в его рабочее время и только если это обучение является обязательным вследствие прямого указания закона или такая обязанность возложена на работника трудовым договором.

В случае согласий работника на обучение в нерабочее время, работодателю следует заключить с ним отдельное соглашение (например, ученический договор - статья 198 ТК РФ), включающее условие об оплате дней обучения или предоставлении работнику дополнительных выходных дней. Гарантии при направлении на обучение работников в нерабочее время также могут быть установлены в коллективном договоре, локальных нормативных актах. Исходя из изложенного, если работник повышает квалификацию на основании распоряжения работодателя за пределами установленного рабочего времени и отдыха, можно утверждать, что работник исполняет поручение (задание) работодателя в течение времени, выходящего за пределы установленной продолжительности рабочего дня, или в дни, которые согласно графику являются выходными. В таком случае оплата сверхурочной работы и работы в выходные дни производится в повышенном размере (статьи 152 и 153 ТКРФ).

Таким образом, обучение (повышение квалификации) работника по направлению работодателя производится за счет средств самого работодателя, а не работника. При этом направление работника на обучение в нерабочее время возможно только с согласия работника. Принуждать работника проходить обучение в свободное от работы время работодатель не вправе.

Нарушение указанных норм влечет в соответствии со статьей 419 ТК РФ привлечение к дисциплинарной ответственности в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой и административной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник юридического управления Роструда Б.С. Гудко

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 26 марта 2020 г. № 742-р

1. Утвердить прилагаемые:

Специальную программу профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года;

план мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года.

2. Признать утратившими силу:

распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2018 г. № 3025-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2019, № 1, ст. 135);

распоряжение Правительства Российской Федерации от 10 июня 2019 г. № 1253-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2019, № 25, ст. 3277).

Председатель Правительства Российской Федерации М. Мишустин

Утверждена
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 26 марта 2020 г. № 742-р

СПЕЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ 50-ТИ ЛЕТ И СТАРШЕ, А ТАКЖЕ ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА НА ПЕРИОД ДО 2024 ГОДА

Цель Специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года (далее - Программа) - содействие занятости лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста путем организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования для приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда.

Участники Программы - граждане в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждане предпенсионного возраста. Участниками Программы являются как работники организаций, проходящие обучение по направлениям работодателей, так и граждане, самостоятельно обратившиеся в органы службы занятости населения или на специальный сайт Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» (далее - Союз «Ворлдскиллс Россия») в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

При реализации Программы должно широко использоваться обучение с отрывом и без отрыва от трудовой деятельности, дистанционные образовательные технологии, вариативность сроков освоения образовательных программ, обучение в электронном виде, а также потенциал и опыт работы Союза «Ворлдскиллс Россия», включая ежегодное проведение чемпионатов профессионального мастерства по стандартам Ворлдскиллс для людей старше 50-ти лет, а также лиц предпенсионного возраста «НАВЫКИ МУДРЫХ».

Основные программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы могут быть построены в том числе на использовании модульного принципа и могут предусматривать возможность получения гражданами навыков в области информационных и компьютерных технологий, а также компетенций общекультурного уровня в целях участия в программах развития наставничества и волонтерства. В Программе предполагается использовать инструмент, аналогичный целевому обучению, а также устанавливать обязательства работодателей, по заявкам которых осуществлялось профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в целях сохранения занятости или трудоустройства указанных граждан.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации как координатор Программы:организует взаимодействие Министерства экономического развития Российской Федерации, Министерства финансов Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Пенсионного фонда Российской Федерации и Федеральной службы по труду и занятости, а также исполнителя программы - Союза «Ворлдскиллс Россия»;

осуществляет подготовку и направление органам государственной власти субъектов Российской Федерации типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года, по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста;

разрабатывает методологию определения показателей эффективности реализации Программы, отражающих уровень занятости (трудоустройства) лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста после прохождения ими обучения.

Показателями эффективности реализации Программы являются:

доля занятых в численности лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение или получивших дополнительное профессиональное образование, в размере не менее 85 процентов;

численность прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование при содействии органов службы занятости лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста не менее 75 тыс. человек.

Широкое информационное обеспечение хода реализации и результатов мероприятий Программы будет осуществляться по следующим направлениям:

организация информирования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста о возможности участия в основных программах профессионального обучения и дополнительных профессиональных программах;

организация информирования работодателей в целях участия в Программе.

Мероприятия Программы синхронизированы с мероприятиями, предусмотренными в рамках национальных проектов «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», «Образование», «Производительность труда и поддержка занятости», в части модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» (далее - Общероссийская база вакансий «Работа в России»), направленной на повышение эффективности государственных услуг в сфере занятости, разработки перечня приоритетных профессий, организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, находящихся под риском увольнения, на предприятиях, проводящих модернизацию производства, для сохранения их занятости, в том числе путем трудоустройства в других организациях.

Реализация мероприятий Программы увязана с мероприятиями указанных национальных проектов по комплексу решаемых задач, исполнителям и срокам реализации. Такая взаимосвязь регулярно актуализируется, в том числе с учетом возможных изменений соответствующих национальных проектов.

Органами государственной власти субъектов Российской Федерации:

проводится анализ потребности в обучении лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста и возможностей рынка образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, а также организуется информирование граждан данной категории о возможности участия в основных программах профессионального обучения и дополнительных профессиональных программах;

осуществляется разработка и утверждение региональных программ (подпрограмм) по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на очередной год, предусматривающих механизмы реализации мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию указанной категории граждан, например с использованием образовательных сертификатов (далее - региональные программы).

Союзом «Ворлдскиллс Россия» осуществляется проведение мероприятий по информированию лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста о возможностях профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография», в том числе при содействии органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения.

Информационные услуги лицам в возрасте 50-ти лет и старше, а также лицам предпенсионного возраста предполагается оказывать в том числе в электронном виде с использованием Общероссийской базы вакансий «Работа в России» и ее подсистемы - Общероссийской социальной сети деловых контактов Skillsnet.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и в сфере образования, совместно с работодателями:

сформируют в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации перечни наиболее востребованных профессий (навыков, компетенций) на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста (как для работающих граждан, так и для граждан, ищущих работу) и разместят в Общероссийской базе вакансий «Работа в России»;

сформируют региональные банки образовательных программ для обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в соответствии с перечнем наиболее востребованных профессий (навыков, компетенций);

организуют адресную работу с лицами в возрасте 50-ти лет и старше, а также с лицами предпенсионного возраста (работающими и ищущими работу) и работодателями с целью организации обучения указанных категорий граждан, а также организуют мониторинг трудоустройства и закрепляемости их на рабочих местах.

При обучении лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста необходимо использовать различные технологии, в том числе дистанционные с использованием современных средств информационного обеспечения и коммуникации.

До конца 2024 года предполагается осуществить профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование не менее чем 450 тыс. лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста как состоящих в трудовых отношениях, так и ищущих работу. Для этого предполагается использовать 3 основных механизма организации обучения.

Первый механизм - обучение граждан, обратившихся в органы службы занятости и получивших направление в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие лицензии на образовательную деятельность по соответствующим образовательным программам и участвующие в соответствующих региональных программах (далее - образовательная организация, участвующая в Программе). Этот механизм включает в себя следующие этапы:

лица в возрасте 50-ти лет и старше, а также лица предпенсионного возраста, желающие пройти обучение, обращаются в органы службы занятости;

органы службы занятости выбирают из имеющихся в банке образовательных программ, разработанных преимущественно на основе профессиональных стандартов, наиболее подходящий по уровню квалификации, форме и срокам обучения для граждан вариант;

граждане получают направление в образовательную организацию, участвующую в Программе.

Субъекты Российской Федерации вправе реализовывать механизм образовательных сертификатов, когда заявитель самостоятельно определяется с вариантом образовательной программы из возможных вариантов и обращается в службу занятости для получения образовательного сертификата, позволяющего освоить соответствующую образовательную программу в удобное время в любой из образовательных организаций, участвующих в Программе.

Стипендия выплачивается незанятым гражданам, ищущим работу, не получающим пенсии в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

Расчетный размер стипендии равен минимальному размеру оплаты труда, установленному Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», увеличенному на районный коэффициент. Стипендия незанятым гражданам, ищущим работу, выплачивается за счет средств, предусмотренных в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации на реализацию Программы. В случае обучения с использованием механизма образовательного сертификата стипендия может включаться в его стоимость.

Второй механизм - обучение работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста по направлению работодателей. В целях развития профессиональных навыков работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста работодатель обращается в органы службы занятости для заключения соглашения об организации соответствующего обучения своих работников. Такой работодатель при наличии лицензии на осуществление образовательной деятельности самостоятельно организует обучение в своем специализированном структурном образовательном подразделении либо заключает соответствующий договор с образовательной организацией, участвующей в Программе.

В первом и втором механизмах организации обучения возможна организация обучения в другой местности.

Третий механизм - организация процесса обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста по международным профессиональным стандартам с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия». Гражданин, желающий пройти обучение по одной из профессий, заявленных Союзом «Ворлдскиллс Россия», обращается на специальный сайт Союза «Ворлдскиллс Россия» («Академия Ворлдскиллс») в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». При заполнении заявления гражданин проходит тестирование в целях определения уровня профессиональной компетенции, по результатам которого определяется образовательная программа.

По итогам обучения проводится экзамен и выдается отдельный документ - «Скиллс Паспорт» с «профилем профессиональных компетенций», который по желанию гражданина может использоваться при составлении резюме, которое автоматически размещается в Общероссийской базе вакансий «Работа в России».

По окончании обучения с использованием любого механизма организации обучения проводится итоговая аттестация, по итогам которой гражданам выдается соответствующий документ о квалификации: свидетельство о профессии рабочего, должности служащего (по итогам прохождения профессионального обучения); удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке (по итогам дополнительного профессионального образования). Образцы документов о квалификации самостоятельно устанавливаются образовательными организациями, участвующими в Программе.

В первом и третьем механизмах организации обучения расходы на обучение лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста будут компенсироваться (или авансироваться) образовательной организации, участвующей в Программе, и Союзу «Ворлдскиллс Россия» из средств, предусмотренных на реализацию Программы в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации, с условием, что обучение проведено полностью.

Во втором механизме организации обучения расходы на обучение работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста будут компенсироваться (или авансироваться) работодателю из средств, предусмотренных на реализацию Программы в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации, при условии, что обучение будет проведено полностью и что прошедшие обучение работники сохранят занятость. Факт сохраняющейся занятости таких работников будет отслеживаться органами службы занятости.

Процедура возврата авансированных средств в случае невыполнения обязательств, установленных сторонами соответствующего договора на обучение, определяется в соответствии с нормативным правовым актом органа государственной власти субъекта Российской Федерации.

Финансовое обеспечение мероприятий Программы из федерального бюджета будет осуществляться за счет средств, предусмотренных в федеральном бюджете на реализацию соответствующих мероприятий в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

Организация учета участников Программы позволит избежать дублирования участия граждан в мероприятиях по обучению, в том числе через Союз «Ворлдскиллс Россия», а также двойного финансирования.

Ежегодно, начиная с 2020 года, мероприятиями по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию будут охвачены не менее 75 тыс. лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, из них 25 тыс. человек - с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия».

Таким образом, к концу 2024 года мероприятиями по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию будет охвачено не менее 450 тыс. человек, из них, начиная с 2020 года, обучение пройдут не менее 250 тыс. лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в рамках компетенции органов службы занятости субъектов Российской Федерации, с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия» - не менее 125 тыс. граждан указанных категорий.

Реализация Программы создаст экономические и социальные условия, обеспечивающие недопущение дискриминации граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в связи с увеличением пенсионного возраста, и будет способствовать продолжению их трудовой деятельности как на прежних рабочих местах, так и на новых рабочих местах в соответствии с профессиональными навыками и физическими возможностями.

Утверждена
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 26 марта 2020 г. № 742-р

ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ 50-ТИ ЛЕТ И СТАРШЕ, А ТАКЖЕ ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА НА ПЕРИОД ДО 2024 ГОДА

Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат
1. Подготовка типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года, по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста	II квартал 2020 г.	Минтруд России	подготовлены и направлены в субъекты Российской Федерации типовые рекомендации
2. Разработка и утверждение региональных программ по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на очередной год	I квартал 2020 г., далее - ежегодно до 2024 года в сроки, предусмотренные бюджетным законодательством Российской Федерации для заключения соглашений	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	подготовлены и приняты акты субъектов Российской Федерации

3.Прогноз численности лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста по субъектам Российской Федерации	I квартал 2020 г., далее - ежегодно до 2024 года	Пенсионный фонд Российской Федерации, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	подготовлены и направлены в Минтруд России данные о прогнозируемой численности работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсион-ного возраста на о
4.Определение перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста	II квартал 2020 г., далее - ежегодно до 2024 года	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	сформированы (актуализированы) перечни во всех субъектах Российской Федерации
5.Формирование и актуализация банка образовательных программ для обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста	II квартал 2020 г., далее - по мере необходимости	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, Союз «Ворлдскиллс Россия»	сформирован банк образовательных программ
6.Привлечение центров опережающей профессиональной подготовки на базе лучших профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, оснащенных современным оборудованием, для организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста по наиболее востребованным и перспективным профессиям (реализуется в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование»)	2020 - 2024 годы	Минпросвещения России, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	привлечено 100 центров опережающей профессиональной подготовки к концу 2024 года
7.Организация профессиональной ориентации и профилирования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста по профессиям (навыкам, компетенциям) в целях подбора соответствующей программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования	2020 - 2024 годы	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, Роструд, Минтруд России, Минобрнауки России, Союз «Ворлдскиллс Росси	организовано предоставление услуг по профориентации и профобучению в субъектах Российской Федераци
8.Организация взаимодействия с работодателями на предмет определения потребности в профессиональных навыках с целью корректировки региональных программ на очередной год	II квартал 2020 г., далее - ежегодно до 2023 года	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединения работодателей, региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	предложения направлены в Минтруд России
9.Подготовка предложений по корректировке региональных программ с учетом прогноза потребности лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании (в том числе путем проведения социологических исследований) на очередной финансовый год	IV квартал 2020 г., далее - ежегодно до 2023 года	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	аналитические материалы с соответствующими прогнозами направлены в Минтруд России

10.Мониторинг трудоустройства и закрепляемости на рабочих местах работников - лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование	2020 - 2023 годы ежеквартально, начиная с III квартала 2020 г.	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, Роструд	сформированы аналитические данные в ежемесячном режиме
11.Организация информирования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста о возможности участия в программах профессионального обучения и дополнительного профессионального образования	2020 - 2024 годы	органы исполни-тельной власти субъектов Российской Федерации, объединения работодателей, региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	организовано информирование граждан о возможностях участия в региональных программах
12.Организация информирования работодателей для участия в региональных программах (подпрограммах)	2020 - 2024 годы	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	организовано информирование работодателей для участия в региональных программах
13. Реализация программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста с целью актуализации компетенций и обновления профессиональных знаний данной категории граждан, в том числе:	2020 - 2024 годы	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, Союз «Ворлдскиллс Россия»	обучено не менее 75 тыс. лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста ежегодно
обучение не менее 250 тыс. лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в рамках компетенции органов службы занятости субъектов Российской Федерации		органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	обучено не менее 250 тыс. граждан Российской Федерации за период 2020 - 2024 годов
обучение не менее 125 тыс. лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста с использованием возможностей Союза «Ворлдскиллс Россия»		Союз «Ворлдскиллс Россия»	обучено не менее 125 тыс. граждан Российской Федерации за период 2020 - 2024 годов
14.Разработка методологии определения показателей эффективности, отражающих уровень занятости (уровень трудоустройства) лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста после прохождения ими обучения	II квартал 2020 г.	Минтруд России, Роструд	принят приказ Минтруда России
15.Проведение чемпионатов профессионального мастерства по стандартам Ворлдскиллс для лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста «НАВЫКИ МУДРЫХ»	2020 - 2024 годы	Союз «Ворлдскиллс Россия», Минтруд России, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	проведены чемпионаты профессионального мастерства по стандартам Ворлдскиллс для лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста «НАВЫКИ МУДРЫХ»

РЕСУРСЫ ПОДДЕРЖКИ УДАЛЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

В.В. Тимченко

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

Д.В. Екименко

магистрант института экономики и управления РГПУ им. А.И. Герцена, г. Санкт-Петербург

В статье рассматриваются ресурсы, которые созданы для поддержки преподавателей и обучающихся в условиях перехода на удаленное обучение в связи с пандемией вируса COVID-19, проблемы, возникающие при авральном переходе обучения в онлайн-формат, а также некоторые примеры применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Ключевые слова: ***обучение в условиях пандемии, онлайн-образование, дистанционные образовательные технологии, цифровизация, ресурсы удаленного обучения.***

Что будет после кризиса? Очевидно, что мир уже никогда не будет прежним, поэтому нужны стратегические решения, позволяющие получить выгоды из сложившейся ситуации. Мы начинаем осознавать, что кризис надолго и нужно создавать полноценное дистанционное обучение, которое основано на собственных принципах, специфических инструментах и дидактических средствах, а главное, требует принципиально другой организации образовательной деятельности. Нужно научиться использовать все преимущества технологий дистанционного обучения, в числе которых цифровой след, цифровое портфолио, работа над ошибками, основанная на цифровых данных, валидация контента, заданий и средств оценивания. Особенно большой привлекательностью для мотивации к обучению обладают мультимедийный контент (в том числе изображения, мультипликация и видео), технологии виртуальной и дополненной реальности, возможности геймификации. Перспективы различных технологий искусственного интеллекта могут снять с преподавателей рутинную нагрузку, помочь в формировании актуального содержания, в оценивании учебных достижений, в сборе цифрового портфолио, в выборе индивидуальных предпочтений обучающихся.

Таким образом, «большая цифра» стала существенной антикризисной мерой, позволившей снизить риски и последствия кризиса. Обратное тоже верно: карантин придал импульс для разработки, развития и массового применения технологий и инструментов, которые раньше входили в нашу жизнь в вялотекущем режиме и даже за большие деньги национальных проектов.

Однако очевидно и другое – за несколько месяцев изоляции образовательное сообщество получило устойчивую прививку от всех ограничений очного взаимодействия, поэтому будущее – за смешанным обучением, в котором электронное обучение и дистанционные образовательные технологии будут применяться уместно, как дополнение к очному обучению, как очень существенный информационный и коммуникационный ресурс.

Кстати, на первом этапе изоляции были востребованы источники базовых знаний о конкретных электронных ресурсах и платформах – многие носители этих знаний были буквально «нарасхват», чтобы научить широкие массы преподавателей и обучающихся элементарным навыкам проведения дистанционных занятий. Через некоторое время интерес большинства самых активных участников образовательного сообщества сместился в направлении систематизации информационных ресурсов и долгосрочных прогнозов развития событий – группы в социальных сетях, посвященные обсуждению будущего, насчитывают тысячи участников. Лидеры таких сообществ предлагают освоить технологии и приглашают строить свои прогнозы и публикуют прогнозы отдельных

специалистов и агентств. Так, автор «Черного лебедя», публицист, экономист и трейдер Нассим Талеб[1] в интервью РБК утверждает, что «эпидемия ускорит переход к онлайн-образованию. Обычные университеты станут не нужны. Образовательные учреждения смогут за счет этого серьезно сэкономить на зданиях, логистике». Эксперты Всемирного экономического форума в Давосе оценили, как пандемия повлияет на рынок образования[2]: «Форсированный переход в онлайн ускорит внедрение инноваций. До кризиса скорость изменений была ничтожной, но удаленное обучение требует развития цифровых навыков, а внедрение технологий 5G позволит учиться везде и всегда. Кризис приведет к созданию новых государственно-частных партнерств. Закрытие школ и университетов (на карантин) стало стимулом к появлению новых консорциумов ключевых игроков, задействованных в процессе обучения – от создателей контента до интернет-провайдеров. Если раньше такие эксперименты были лишь единичными, то теперь это межотраслевые инициативы совсем другого масштаба. Цифровизация усилит неравенство. При цифровизации качество образования напрямую зависит от доступа к интернету – те, кто им не обладают, остаются в стороне. Возможность быть «онлайн» есть у 60% мирового населения, но если в развитых странах популярны приложения для планшетов, то в развивающихся больше используют WhatsApp или почту. Если не минимизировать этот разрыв, то разница в качестве образования от использования новых технологий будет лишь возрастать».

В среде футурологов принято мнение, что прогнозы сбываются лишь частично. Поэтому наиболее предпочтительным вариантом развития событий представляется не какой-то конкретный сценарий, а разнообразие моделей действий на глобальном, региональном и локальном уровнях, которые станут залогом наилучшего исхода и способов поведения в условиях неопределенности.

Какие плюсы и приобретения в сложившейся ситуации?

Одно очевидное преимущество удаленного обучения, которое мы ощутили в новых условиях – это асинхронный формат или нелинейность. Посещаемость занятий в этом смысле возросла практически до 100%, потому что отсутствие обучающегося на онлайн-занятии можно компенсировать просмотром записанных видеолекций, изучением контента в электронных учебниках, в лонгридах и в дополнительных ресурсах в любое удобное для обучающегося время.

Второе преимущество связано с повышением ответственности преподавателей за образовательный контент и способы его доставки – преподаватели стали более серьезно относиться к подготовке учебных материалов. Возросло значение четких формулировок и критериев заданий, особенно влияющих на результаты промежуточной аттестации.

Третье приобретение – массовое освоение преподавателями и обучающимися новых технических возможностей – видеолекций, причём как записанных заранее, так и онлайн; инструментов групповой и проектной работы и т.д. – навыков, которые останутся навсегда и, скорее всего, войдут в привычку, повысят эффективность образования в целом.

Четвертое преимущество – персонализация образовательного процесса и индивидуальный подход.

Пятое достижение – фестиваль безбумажных технологий с цифровыми подписями и надежными данными, пока что не полноценный документооборот, но все-таки некоторый прогресс, а в ряде случаев значительный.

Что помогло снизить риски и перейти на удаленное обучение безболезненно?

Преподаватели в этот период выполнили огромный объем работы, и в лучшей позиции оказались те из них, кто и раньше применял электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. Существенным антикризисным шагом было заблаговременное создание цифровой образовательной среды в образовательных организациях, включающей электронную документацию образовательных программ, учебные планы, расписание занятий, личные кабинеты обучающихся и преподавателей, цифровое портфолио и пр. Технические службы в основном достойно выдержали кратное повышение нагрузки на информационные сети, несмотря на острый дефицит ресурсов на обновление материально-технической базы в предыдущие годы. Библиотеки заблаговременно подготовились к вызовам подобного рода – обеспечили подписку на электронные учебные издания, за что им большое спасибо! Правда, это случилось не везде…

Ресурсы в помощь удаленному обучению

В новой ситуации преподаватели очень много постигают для освоения новых технологий обучения, которые нужны прямо сейчас, но также накапливают потенциал для применения новых навыков после кризиса. Сформировались площадки ресурсной поддержки удаленной работы, которые работают в режиме вебинаров, онлайн-дискуссий, методических семинаров, конференций, копилок лучших практик, электронных библиотек и справочников. Преподаватели и обучающиеся освоили новые приложения, которые позволяют организовать интерактивные лекции, групповые работы, учебные проекты, обучающие игры, эффективные коммуникации, причем в условиях карантина многие ресурсы предоставляются бесплатно или со значительными скидками. Для многих преподавателей оказалось неожиданным открытием то, что существуют приложения, которые позволяют не только повысить интерактивность и привлекательность учебных занятий, но и организовать выполнение сетевых проектов и групповых заданий. Они узнали, как с помощью специальных видеоредакторов захватывать видео с

экрана компьютера, чтобы демонстрировать презентацию и создавать отличные видеолекции прямо у себя дома, без специально оборудованных видеостудий и без помощи технических специалистов; узнали удобные приложения для видеоконференций, онлайн-лекций и удаленных совещаний. Эти навыки останутся у них навсегда, только бы хватило времени попробовать как можно больше ресурсов и выбрать на будущее наиболее подходящие.

Наиболее ценными ресурсами поддержки удаленного обучения в этот период стали:

– цифровая образовательная среда собственной образовательной организации – то, что было привычно для некоторой части преподавателей, которые поделились опытом со своими коллегами в ответ на вызовы сложившейся критической ситуации; сейчас на сайтах практически всех образовательных организаций есть ресурс с условным названием «помощь по удаленной работе»;

– органы управления образованием (федеральные и региональные министерства) разработали рекомендации и представили ссылки на самые доступные и востребованные ресурсы, предоставили образовательным организациям достаточно большую свободу в выборе любых ресурсов, не только рекомендованных;

– электронные библиотечные системы и издательства в большинстве своем сделали большие послабления для доступа к электронным изданиям, организовали презентацию своих сервисов и консультации по их использованию;

– частные образовательные платформы предоставили некоторые свои платные продукты и сервисы в рамках благотворительности; даже если предположить, что конечной целью этого является реклама и продвижение бренда, то все равно это признак хорошего тона социально-ответственного бизнеса;

– платформы открытого образования изначально реализуют концепцию открытости и предлагают массовые открытые онлайн-курсы в основном бесплатно, а плата взимается только за сертификат об обучении, поэтому они просто выполняли свою работу более активно;

– корпоративные университеты продемонстрировали свою полезность для широкого круга пользователей, что позволит им рассчитывать на лояльность внешних клиентов в будущем;

– платформы институтов развития, особенно изначально ориентированных на цифровой контент (в том числе образовательный) в полной мере воспользовались ситуацией и предложили множество полезных сервисов, наполнили их актуальным содержанием, востребованным массовым потребителем;

– межвузовские ресурсные центры и центры компетенций – чаще всего это межвузовские структуры, созданные с целью продвижения цифрового образования в рамках федеральных проектов и, как правило, за бюджетные деньги, но есть и другие, созданные при образовательных организациях для своих сотрудников и обучающихся, но претендующие на роль лидеров применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, поэтому открытость есть часть их стратегии.

Что представляет из себя цифровая образовательная среда?

Цифровая образовательная среда крупных образовательных организаций более сложная и системная по сравнению с таковой в школах и колледжах по причине существенно большего потенциала, используемых ресурсов и решаемых задач, поэтому назовем ее типовые элементы:

– система идентификации и доступа;

– электронная документация образовательных программ;

– электронное расписание учебных занятий;

– LMS–платформа дистанционного обучения (Learning Management System);

– автоматизированная система управления и электронного документооборота;

– электронные библиотечные ресурсы;

– цифровое портфолио обучающихся;

– системы учета посещаемости, контроля успеваемости и прокторинга (обеспечения идентификации личности и предотвращения списывания во время процедур аттестации);

– системы проверки учебно-исследовательских и научных работ на заимствование (антиплагиат);

– виртуальная приемная администрации;

– служба технической поддержки;

– платформа организации вебконференций;

– корпоративная электронная почта;

– корпоративная система оперативных коммуникаций;

– площадка приемной комиссии;

– файловое хранилище.

Зачастую перечисленные элементы интегрированы в единую информационную систему, но функционал примерно такой. В некоторых вузах и организациях ДПО реализованы электронные площадки для проведения государственных закупок, проектной и инновационной работы, научной деятельности, внеучебной работы, организации конкурсов, приема жалоб и предложений, имеется мультимедийная студия и т.д. Новыми элементами являются ресурсы «помощь по удаленной работе» и «открытые образовательные ресурсы» (первый преимущественно для внутреннего использования, второй – для диссеминации опыта).

Главные информационные ресурсы – в библиотеке

Библиотеки в этот сложный период выполняли сложные задачи и обеспечивали доступ преподавателей и обучающихся к научным и учебным информационным ресурсам, что само по себе непростая задача, особенно организация доступа к внешним библиотечным системам с учетом их специфических ограничений и условий. Кроме того, нужно было осуществить сдачу печатных изданий выпуск-

никами при соблюдении требований безопасности. Библиотеки оказались на высоте, потому что в большинстве своем уже имели подписки на электронные библиотечные ресурсы и даже успели оцифровать печатные издания, особенно редкие и наиболее востребованные. Правда, это сделали не все и не в полной мере.

Рабочая программа дисциплины – отправная точка для создания электронных учебных курсов

Большинство вузов, готовясь к прохождению процедуры государственной аккредитации, а организации ДПО – к профессионально-общественной аккредитации, привели в порядок документацию образовательных программ, а дальновидные – перевели ее в электронный формат. Преподаватели, как правило, в это время выполнили титаническую работу, потому что нужно было сделать срочно и много. Зато сейчас в выигрышном положении оказались те из них, которые сделали эту работу добросовестно и с высоким качеством – осталось только скопировать и актуализировать. Особенно полезными оказались разработанные тогда вопросы к лекциям, интерактивные формы проведения занятий, задания для практических занятий, задания на самостоятельную подготовку, а также фонды оценочных средств и критерии оценивания.

Дистанционное обучение – просто о сложном

Обычной практикой в образовательных организациях в переходный период была организация помощи преподавателям и обучающимся по освоению азов электронного обучения. Этим занимались организованно и по своей инициативе наиболее подготовленные и опытные преподаватели и технические специалисты. Так, автору настоящей статьи пришла идея создать группу Вконтакте «Дистанционное обучение – просто о сложном», в которой были размещены видеоинструкции по использованию сервисов LMS Moodle, которая работает в РГПУ им. А. И. Герцена уже много лет, но не была обязательной, – и это оказалась полезным для многих коллег, потому что вопросы и проблемы были типичными, легко было все их «упаковать» в два десятка двадцатиминутных роликов и потом разбавить полезными комментариями подписчиков.

В Герценовском университете реализуются несколько проектов ресурсной поддержки удаленной работы образовательного сообщества, в числе которых «Herzen.help. Пятидневка с Герценовским университетом» и «Педагогические сезоны». Оба проекта выполняются в формате видеолекций, постов и чатов на актуальные темы при участии преподавателей, технических специалистов с задействованием мультимедийных студий и других университетских ресурсов. Тематика публикаций и прямых эфиров очень разнообразная – охватывает педагогические, психологические, правовые, культурные и другие вопросы, ориентирована на поддержку преподавателей, обучающихся, родителей и организаторов образования во время карантина. Кроме того, на каждом факультете (в учебном институте) организована коллаборация преподавателей для обмена опытом и взаимопомощи.

Среди наиболее полезных университетских ресурсов следует отметить Центр перспективных исследований и разработок в сфере образования Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, представивший серию тематических вебинаров «Копилка цифровых инструментов». Национальный исследовательский «Томский государственный университет», как один из признанных лидеров онлайн-обучения в нашей стране, первым открыл для бесплатного использования студентами других вузов более ста учебных курсов на своей «Платформе онлайн-обучения ТГУ» и на других ресурсах, таких как Coursera. Санкт-Петербургский государственный политехнический университет Петра Великого в рамках концепции «Открытый Политех» создал специальный ресурс «Дистанционное обучение в период предупреждения распространения коронавирусной инфекции», на котором в специальном разделе «Помощь вузам в организации онлайн-обучения» предоставил в открытый доступ более ста своих курсов, организовал регулярные консультационные вебинары для всех желающих и разместил методические рекомендации в формате «Кейс Политеха». Особенно полезным оказался опыт знаменитого вуза по нормативно-правовому регулированию вынужденного перехода на удаленный формат – примерами локальных нормативных актов воспользовались многие вузы.

Межуниверситетские ресурсы создавались главным образом в рамках крупных проектов, таких как «Современная цифровая образовательная среда», «Цифровая экономика Российской Федерации», «Образование» и других. К сожалению, не все они продемонстрировали готовность откликнуться на вызовы времени, многие остались в строгих границах выполненных по проектам задач. В качестве положительных примеров можно привести работу некоторых региональных центров компетенций в области онлайн-обучения, созданных в рамках приоритетного национального проекта «Современная цифровая образовательная среда» - Северо-Западного РЦКОО (при СПбПУ) и Томского РЦКОО «PRO.ONLINE» (при ТГУ), содержащие актуальную информацию, которой легко воспользоваться.

Университет НТИ «20.35» создавался изначально как цифровой вуз, ориентированный исключительно на электронное обучение, массовые открытые онлайн-курсы и цифровые технологические информационные ресурсы для образования и развития, поэтому легко переключился на поддержку обучающихся и преподавателей, для чего создал специальный канал «Go Online – доступно и просто про быстрый перевод преподавания в онлайн» и организо-

вал активную работу по широкому спектру вопросов. Вот далеко не полный их перечень: умение учить и учиться «на удаленке», как жизненно необходимый каждому навык; умение удержать внимание обучающихся во время удаленных занятий; способность записать крутую лекцию в домашних условиях без студийного оборудования; умение организовать групповое обсуждение с отличным образовательным результатом; умение соединить различные возможности в эффективный образовательный процесс. Канал GO Online – про конкретные инструменты и методики, которые помогают преподавателям быстро и без потерь перейти «цифровые Альпы» и построить новый, более качественный образовательный процесс. Формат работы канала – короткие обучающие видео экспертов, пошаговые инструкции, лучшие практики вузов и регулярные живые обсуждения наиболее актуальных проблем перехода в онлайн. Университет НТИ «20.35» также выступил интегратором полезных информационных ресурсов, используя потенциал партнеров – более 40 российских и зарубежных университетов, библиотеки Национальной технологической инициативы, десяти платформ открытого образования, включая «Открытое образование», Geek Brains, Coursera, Нетология, Енано, Фонд развития онлайн-образования, Open Profession, Лекториум, Открытый Лекторий Университета НТИ «20.35», Центр дистанционного обучения МГУ.

Ресурсы регуляторов

Как уже было сказано, регуляторы предложили рекомендации по организации обучения на дому с использованием дистанционных технологий, разработали рамочные правила и стараются играть роль источника поддержки и опоры для разных групп заинтересованных сторон. Органы управления образованием разных уровней организовали активное информирование и консультирование подведомственных организаций в рамках своих полномочий и ответственности и в целом обеспечили адекватную поддержку, насколько это было возможно. Хотя некоторые вопросы на момент написания статьи остались нерешенными, – такие как порядок сдачи ЕГЭ, ОГЭ и проблемы вступительных экзаменов по творческим направлениям.

Онлайн-конференции

Тематические конференции по образованию и цифровым технологиям, которые были запланированы на весну 2020 года, оказались в нужном месте в нужное время – в центре внимания жаждущих получить новую информацию, обменяться мыслями, да и чувствами тоже.

Первая такая конференция ONLINE DAYS состоялась 31 марта 2020 года под лозунгом «Переход на работу онлайн: необходимость сегодня и мобильность завтра» и включала дискуссии по самым насущным вопросам, которые в первый месяц изоляции и шока воспринимались как глоток свежего воздуха.

Наиболее значимым событием стал Московский международный салон образования ММСО-2020, который впервые прошел в онлайн-формате с 26 по 29 апреля. Участники бесплатно получили доступ к виртуальной экспозиции форума и послушали выступление более 1000 экспертов сферы образования России, представителей государственных институтов и деловых кругов, зарубежных специалистов. Второй этап ММСО-2020 «ММСО – карта образовательных решений» пройдет на усовершенствованной коммуникационной платформе – старый вариант платформы справился с наплывом слушателей с трудом. Видеозаписи форума текущего года и предыдущих лет доступны на сайте конференции и в Youtube.

Полезным форматом ресурсной поддержки оказался доступ к видеозаписям выступлений конференции EdCrunch 2019 – ежегодного форума о технологиях в образовании. В 2019 году организаторами конференции выступили НИТУ «МИСиС» и Университет НТИ «20.35». На одной площадке обменялись опытом разработчики образовательных сервисов и приложений, преподаватели, методисты, управленцы в образовании, частные фонды, инвесторы и экспериментаторы. Организаторы открыли все материалы конференции, которые помогли учителям, преподавателям и управленцам адаптироваться к онлайн-обучению. Материалы помогли приспособить свои занятия под форматы дистанционной работы и научиться пользоваться инструментами для проверки знаний обучающихся, посмотреть на компьютер и интернет их глазами, помочь получать наилучшие результаты, обучаясь из дома.

Ресурсы электронных библиотек и издательств

Электронные библиотеки сориентировались в числе первых и открыли свои ресурсы для широкого использования на очень льготных условиях, а некоторые из них организовали системную поддержку своих подписчиков. Так, образовательная платформа ЭБС «ЮРАЙТ» организовала серию вебинаров по самым острым вопросам удаленной работы с электронными информационными ресурсами, не ограничиваясь только этим – тематика презентаций и дискуссий охватывала множество интересных вопросов дистанционного обучения, включая проблемы цитирования[3], проверки работ на заимствование, оценки результатов, подготовки тестовых заданий, мотивации обучающихся и др.

Платформы открытого образования

Самая известная в мире платформа открытого образования Coursera работает под девизом «Coursera together: учитесь бесплатно во время пандемии COVID-19», что красноречиво представляет их миссию. Аналогичный подход у платформы edX, которая предлагает «открытый кампус взамен закрытых на карантин кампусов университетов». Санкт-Петербургские платформы Лекториум[4] и Stepik[5] продолжили традиционное сотрудничество с

университетами в формате открытых лекций, консультаций и ресурсов по самозаписи лекций преподавателями. Другие известные платформы, демонстрирующие открытость и социально ответственный подход, – Универсариум[6], Khan Academy[7], Udacity[8].

Онлайн-платформы для школьников

РЭШ[9] (Российская Электронная Школа) содержит видео, конспекты и тренажеры по большинству тем всех предметов всех классов. Также есть интерактивные задания и контрольные работы.

ИНТЕРНЕТУРОК[10] - видеолекции по всем предметам всех классов. Можно выбрать лекции по тому учебнику, который понравился или был выдан в школе. К видео прилагаются конспекты каждого урока и небольшой набор заданий для закрепления материала (тесты, тренажеры с автоматической проверкой). Все конспекты бесплатны.

InternetUrok – дистанционная «Домашняя школа» – уроки по всем предметам, подготовка к ОГЭ и ЕГЭ.

ИНФОУРОК[11] – видеолекции по всем предметам, разным темам и учебникам. Доступ бесплатный.

Яклacc[12] – краткие конспекты по всем предметам и темам. Также есть тесты для закрепления изученного материала.

Яндекс.Учебник[13] – задания по русскому языку и математике. Курс «Музыка» для учащихся 5-9 классов. Интересные проекты для учащихся начальной школы: «Рассматриваем картины», «Женщины, которые изменили мир» и другие бесплатные материалы.

Инновационность концепции цифрового обучения

Концепция цифрового обучения изначально нацелена на применение инновационных методов и подходов, поэтому хотелось бы, чтобы преподаватели, которые только сейчас начали осваивать дистанционные образовательные технологии, привили бы вкус к тем средствам и инструментам, что активизируют внимание обучающихся, мотивируют их к обучению и повышают качество образования.

В практике электронного обучения хорошо реализуются такие педагогические технологии, как проблемно-ориентированное обучение, проектная педагогика, коллаборативная педагогика, коучинг, менторинг, наставничество, геймификация. Необычными, но очень перспективными являются такие форматы организации учебного процесса, как образовательный хакатон, форсайт, проектная питч-сессия, митап, акселератор и другие.

Что дальше? Хорошие новости

Очевидно, что мы переживём этот карантин, пандемию и кризис, но нужно понимать, что мир уже не будет прежним, нас ожидают новые турбулентности, новые вызовы и новые потрясения, которые обусловлены кризисом концепции глобализации и глубинными экономическими причинами, а вирус оказался только спусковым механизмом для обострения мировых проблем.

Очевидно, что мир ожидают слабо прогнозируемые перспективы, самоизоляция стран и регионов, в том числе по психологическим мотивам. Хорошая новость заключается в том, что мы успели наработать достаточно много инструментов, которые позволят снизить последствия этой и будущих волн кризиса, надеяться на быстрое восстановление и лучшее будущее: есть определенный задел и в стране, и в отрасли образования, и в каждом университете, в том числе многие инициативы, направленные на инновации, например, фестиваль «Педагогические сезоны» в РГПУ им. А.И. Герцена, молодежные форумы, точки кипения (86 по всей стране!) и платформа их интеграции LEADER-ID.RU, выигранные гранты; но самое главное – сообщества инициативных молодых людей, лидеров изменений, которые сформировались в последние годы внутри институтов развития, в том числе созданных в рамках проектов Национальной технологической инициативы, Кружкового движения, образовательного центра «Сириус» и т.п.

Другая хорошая новость заключается в том, что у России есть шанс выбрать, наконец-то, путь инновационного развития, прежде всего, технологического. В этом смысле уместно ещё раз напомнить, что у выпускников педагогического вуза есть ещё одна перспективная траектория индивидуальной карьеры – технологический бизнес в области образования и карантин это подтвердил: те компании, которые были подготовлены к дистанционному формату работы и особенно обучения, оказались в очень выгодных условиях. Поэтому работа межуниверситетской группы экспертов по проекту «Стартап как ВКР в педагогическом вузе» может открыть новые перспективы, в том числе связанные с развитием дистанционного обучения, перспективы применения в образовании технологий искусственного интеллекта, виртуальной и дополненной реальности и других перспективных технологий.

---

[1] https://pro.rbc.ru/mo/5e998c119a7947697d5cb9d9
[2] https://www.weforum.org/agenda/2020/03/3-ways-coronavirus-is-reshaping-education-and-what-changes-might-be-here-to-stay/
[3] https://www.coursera.org
[4] https://www.lektorium.tv
[5] https://stepik.org
[6] https://universarium.org
[7] https://www.khanacademy.org
[8] https://www.udacity.com
[9] https://resh.edu.ru/subject/
[10] https://interneturok.ru/
[11] https://infourok.ru/videouroki
[12] https://www.yaklass.ru/
[13] https://education.yandex.ru/

МЕХАНИЗМЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННО-ДЕЛОВЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В.И. Блинов

директор Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС, д-р. пед. наук, профессор, г. Москва

С.А. Осадчева

зам. директора Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС, канд. экон. наук, г. Москва

А.И. Сатдыков

зам. директора Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС, г. Москва

Л.Н. Куртеева

научный сотрудник Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС, канд. пед. наук, г. Москва

В статье рассматривается проблематика вовлечения представителей социума в управление развитием образовательных организаций, анализируются принципы и механизмы этого вовлечения, а также совокупность основных действий для реализации этого процесса.

Ключевые слова: ***развитие образовательных организаций, принципы и механизмы вовлечения общественно-деловых объединений и представителей работодателей в управление образовательными организациями.***

Говоря о вовлечении представителей социума в управление и жизнь школы/колледжа, равно как и организации дополнительного образования детей необходимо заострить внимание на главном: это делается ради совершенствования среды обучения и воспитания школьника. Именно школьник является главным благополучателем от этого взаимодействия.

Сложилось расхожее мнение, что вовлечение общественно-деловых объединений, представителей работодателей, родителей, выпускников и т.д. имеет исключительно материальные цели: обновление мебели, мелкий и крупный ремонт, приобретение книг и т.п. Такой подход серьезно подорвал доверие со стороны общества к школе. Роль просителя – амплуа, закрепившееся в сознании многих. Школа, как равноправный участник социальных взаимоотношений, хотя бы на уровне родного муниципалитета чаще воспринимается как нонсенс, не вписывающийся в стереотипы.

В декабре 2019 года Министерством просвещения Российской Федерации были выпущены методические рекомендации по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ [4].

В рекомендациях, где речь идет о принципах и условиях вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления образовательной организацией, выделены два ключевых направления работы школы с внешней социаль-

ной средой:

– о вовлечении организаций и частных лиц, способных создать благоприятную среду развития ребенка, поучаствовать в жизни школы;

– об организации управления школой на коллегиальных основах, об участии социальных партнеров в этом процессе.

Говоря о вовлечении социальных партнеров в образовательную деятельность, необходимо обозначить ряд важных принципов, которые и определяют направления деятельности руководства школы или организации дополнительного образования детей в рамках данной работы:

1. Принцип взаимной заинтересованности. Данный принцип говорит о том, что наиболее целесообразно привлекать те организации или частных лиц, которые уже имеют какие-либо мотивы участия в жизни общества. Так, любое большое или малое предприятие в той или иной степени заинтересовано в социальной саморекламе, демонстрации лояльности к обществу. Тем более если речь идет о деловых объединениях, одной из основных задач которых является демонстрация социальной ответственности бизнеса. Это ясные, легко выявляемые мотивы. Многие люди также стремятся к участию в позитивных социально-значимых процессах. Среди выпускников и родителей обучающихся такие социально активные граждане встречаются, пусть и не так часто.

2. Принцип компетентности привлекаемых партнеров. Очень важно уже на этапе вовлечения понимать степень готовности и направленность возможностей потенциальных партнеров. Не только сила заинтересованности играет роль, но и направленность интересов. Работодатели, скорее всего, заинтересованы в качественной профессиональной ориентации, в организации трудового воспитания, поддержке профильного обучения, кружковой работы. Среди родителей и выпускников всегда найдутся люди с интересными профессиями и хобби. Их содействие также может быть неоценимым подспорьем как в организации урочной, так и внеурочной деятельности.

3. Принцип добровольности. Данный принцип является одним из ключевых, поскольку этика равноправного партнёрства несовместима с любыми проявлениями насилия. К сожалению, в практике приходится сталкиваться с фактами разного рода «вымогательства», когда, например, родительская активность поддерживается исключительно посулами хороших оценок и т.п. Заложники ситуации, как правило, теряют иные мотивации, даже если они и были.

Вовлечение социальных партнеров в образовательную деятельность школы либо организации дополнительного образования – это перманентный процесс, который складывается из следующих основных действий.

Поиск потенциальных партнеров. Начиная поиск потенциальных партнеров, можно избрать два пути: найти максимальное количество социально-активных и интересных для образовательного процесса организаций и граждан и подстроить образовательный процесс под их возможности. Второй путь – проанализировать дефициты образовательной среды своей организации и проводить поиск более целенаправленно, уже с учетом данных потребностей. На практике эти пути чаще всего комбинируются, при этом анализ дефицитов, как важный внутренний этап, всегда необходим. Для поиска важен круг источников информации.

Во-первых, это могут быть органы исполнительной власти и местного самоуправления, которые обладают информацией о большинстве организаций, проявляющих социальную активность.

Во-вторых, носителями информации могут быть родители, выпускники и сами дети. Конечно, работая с живыми источниками информации необходимо устанавливать доверительную коммуникацию, целенаправленно организовывать эту работу, разъясняя собственные цели поиска, заинтересовывая ими носителей информации. Очень часто уже в процессе данного действия выявляются организации и лица, предлагающие свое сотрудничество. Так, органы местного самоуправления уже на данном этапе формулируют собственные идеи и планы относительно школы или организации дополнительного образования детей в мероприятиях муниципалитета или района. Выпускники школы, при условии если последняя поддерживает с ними взаимоотношения не только на уровне организации встреч выпускников, но и активно интересуется их судьбой, достижениями, проблемами, редко остаются безучастными к жизни школы.

В-третьих, в современных условиях нельзя игнорировать такие важные источники информации, как социальные сети и другие публикации в сети Интернет. Нередко социальная активность небольших предприятий или индивидуальных предпринимателей весьма ярко отражается в этих источниках. Так, производители крафтовых изделий, например, кузнецы, художники-прикладники и т.д. нередко «выкладывают» в социальных сетях свои работы, стремясь не только к рекламе, но и к демонстрации собственных достижений. Такие люди и организации могут быть весьма интересны для привлечения их к элементам образовательного процесса.

Совместное планирование. Основой плана совместной деятельности является план школы или организации дополнительного образования детей. В ходе планирования становится ясно, что какие-то активности легко встраиваются в уже имеющийся план, а иные требуют корректировки существующих планов, внесения изменений и дополнений. Важно, что совместное планирование — это не сухой процесс постановки задач перед социальными партнерами, а акт коммуникации, в процессе которого необходимо дать возможность партнеру проявить инициативу – укрепиться в своих мотивах участия в образовательной деятельности. Результатом данного этапа является план совместной работы, включая содержательные,

организационные и обеспечивающие элементы. При этом важно не забывать о том, что приглашая, например, художника для проведения выставки произведений, обязательно необходимо учесть его интересы по освещению данного события в средствах массовой информации, сети Интернет, поскольку помимо чисто альтруистических интересов у партнеров часто имеются и другие ожидания. Важно, чтобы был соблюден разумный баланс первого и второго.

Организационное обеспечение совместной деятельности. Ключевым словом на данном этапе является слово «совместной». Необходимо организовать совместно с социальным партнером такое действие, в котором обязательно могли бы проявить свою активность и обучающиеся, и учителя, и преподаватели. Отрицательным примером является «безмолвная» выставка какого-либо художника в школе. Формулировка «заслуженный художник Имярек провел у нас в школе свою персональную выставку…» говорит о системной ошибке: во-первых, событие не состоялось – не было событием для всех школьников; во-вторых, активность проявил только художник – социальный партнер.

Главный признак успешного сотрудничества – запланированная активность всех участников, прежде всего, детей. Значимые для воспитания личности впечатления оставляют чаще всего собственные успешные действия человека.

В современном мире бумажные отчеты, тем более отчеты о мероприятиях, все больше и больше теряют свой смысл и актуальность. Любые действия человека или организации сегодня оставляют *«цифровой след»*. Школа или организация дополнительного образования детей должна научиться оставлять позитивные и яркие цифровые следы, с учетом всех требований действующего законодательства о персональных данных и цифровой безопасности.

Второе ключевое направление связано с организацией управления школой на коллегиальных основах с участием социальных партнеров в этом процессе. Прежде всего, следует представить общую картину управления образовательной организацией как систему двух взаимодействующих контуров: внешнего и внутреннего.

Внешний контур управления ориентирован как на восприятие внешних управляющих воздействий (приказов, распоряжений органов исполнительной власти, законов и др.), так и на гармонизацию взаимодействия с внешней социальной средой. Если трансляция управляющих воздействий в достаточной степени ясный процесс, то работа, направленная на продуктивное взаимодействие образовательной организации «по горизонтали», часто уходит на далекий второй план. Позиционирование школы или организации дополнительного образования детей в социальном пространстве муниципалитета или района нередко упускается.

Действительно, для выполнения распоряжений и приказов вышестоящих инстанций не требуется никакого коллегиального управления. Управление школой сводится к действиям исполнительного органа, лишенного стратегических задач развития. Привлечение социальных партнеров к управлению образовательной организацией имеет смысл только в том случае, если последняя переходит из режима вертикального функционирования в режим развития на основе взаимодействия с другими социальными институтами. Цель и задачи привлечения социальных партнеров к коллегиальному управлению заключаются, прежде всего, в развитии организации как активного социального института, взаимодействующего с другими организациями, участвующего в социальном развитии своего муниципального образования и региона.

Школа может и должна участвовать в решении социальных проблем, особенно если речь идет о культурном развитии населения, закреплении молодых людей в той местности, где они родились, социальной поддержке ветеранов и др. Потенциал и эффективность деятельности школы и организации дополнительного образования детей существенно возрастает при условии вовлечения социальных партнеров и привлечении их к управлению образовательной организацией.

Внутренний контур управления также нуждается в привлечении социальных партнеров к принятию многих ключевых решений, связанных с организацией жизнедеятельности самой образовательной организации. Участие социальных партнеров в управлении внутренними делами школы трудно переоценить в вопросах, связанных с обогащением содержания образования, обеспечением внеурочной деятельности и кружковой работы, улучшением психологического климата внутри школы и многих других.

Основными формами коллегиального управления с привлечением социальных партнеров являются управляющие и попечительские советы, для автономных образовательных организаций – наблюдательные советы. Законодательная база организации коллегиального управления достаточно отражена в действующих документах.

При формировании коллегиальных органов управления образовательными организациями необходимо соблюдать некоторые условия, от которых зависит эффективность работы данных органов:

1. Деятельность коллегиального органа управления должна быть направлена на принятие решений, а не на выполнение экспертно-консультативных функций.

2. Должно быть обеспечено равноправное участие (что регламентируется и нормативными актами) представителей учредителя, общественно-деловых объединений, представителей работодателей, предприятий, родителей.

3. Обеспечено ведущее участие в инициировании и разработке документов стратегического планирования развития образовательной организации.

4. Высокий авторитет председателя и членов коллегиального органа управления.

Имитация коллегиального управления – явление, к сожалению, распространенное. Его признаки: неавторитетные члены управляющего совета, формально подписывающие документы, подготовленные администрацией образовательной организации, не принимающие личного участия в жизнедеятельности школы.

Вовлечение представителей общественно-деловых объединений, работодателей, общественных объединений, предприятий, вузов, научных организаций, родителей, выпускников в работу управляющих советов для принятия ключевых решений по стратегическим вопросам управления развитием образовательной организации основывается на принципах личной заинтересованности, добровольности и компетентности.

Коллегиальные органы управления должны быть включены в основные управленческие фазы (целеполагание и планирование, организация деятельности, контроль и рефлексия результатов). Это важное условие, которое обеспечивает управленческую дееспособность данного органа управления.

Для организации эффективного взаимодействия образовательной организации, включая ее органы коллегиального управления и внешних социальных партнеров, необходимо очертить круг задач, для решения которых такое взаимодействие является эффективным. Не стоит привлекать социальных партнеров к решению тех вопросов и проблем, которые не требуют их участия.

Наиболее сложны задачи, относящиеся к внешнему контуру управления, связанные с эффективным позиционированием образовательной организации в социальной среде, признанием ее достижений общественностью, формированием имиджа организации. Для решения данной группы задач, конечно, важно иметь какие-то достижения, но об этом речь пойдет ниже, поскольку это вопросы внутреннего контура управления. Для внешнего контура характерны задачи формирования коммуникационных каналов, по которым общественность может узнать о самой образовательной организации и ее достижениях. Важным условием является многоканальность и периодичность информирования общественности о позитивных изменениях и развитии, которые происходят в образовательной организации.

Данная задача является стратегической для любой социально ориентированной развивающейся организации и является важным объектом разработки и принятия стратегических решений для коллегиального органа управления, а также для вовлечения социальных партнеров. Спектр каналов информирования может быть достаточно широк: от средств массовой информации до «сарафанного радио».

Вторая группа задач связана с включением образовательной организации в решение социально-значимых проблем, которые в данный момент актуальны для территории, на которой находится образовательная организация. К числу таких направлений работы могут относиться задачи культурного развития территории, спортивно-оздоровительной деятельности, развития волонтерства и многое другое. Возможность привлекать школьников при проведении массовых мероприятий для органов местного самоуправления является фактически спасательным кругом, особенно в сельской местности и малых городах.

Отдельно следует выделить круг задач, которые может решать школа или образовательная организация дополнительного образования для своих социальных партнеров – предприятий, вузов, других образовательных организаций и т.д. В практике имеются примеры многих успешных активностей, которые предлагаются школами: театрализованные представления, КВНы, литературные гостиные и проч. При всей кажущейся банальности такого рода взаимодействия хорошо организованные мероприятия с участием школьников весьма эффективны для развития партнерских отношений.

Привлечение в коллегиальные органы управления образовательной организации представителей, включенных в организационные процессы своих предприятий, органов местного самоуправления, взаимодействующих со средствами массовой информации, позволяет существенно повысить эффективность в решении вышеперечисленных задач. Важным принципом организации работы во внешнем контуре является установка: *«Сначала предлагай!»*.

Деятельность коллегиальных органов управления во внутреннем контуре управления не менее значима, поскольку основные образовательные результаты все же достигаются в самой образовательной организации. Предметами интереса (объектами управления) являются основные образовательные процессы. Условно удобно разделить их на урочные, внеурочные и организационные. В рамках данных процессов возможно выделить задачи, связанные с повышением качества образования, средств образования, форм и методов образовательного процесса, качества кадрового обеспечения, качества среды жизнедеятельности обучающихся и педагогов.

Как показывает практика, одна из сложнейших управленческих задач – это определение приоритетов развития. Обычно количество нерешенных проблем и перспективных задач вынуждает распылять средства и возможности сразу по многим направлениям, допуская при этом главную стратегическую ошибку. Стратегия всегда подразумевает действия малыми силами, но на ключевых направлениях. Выделить эти направления – это основная задача органа стратегического планирования. Ответственность по данному вопросу ложится на плечи коллегиального органа управления образовательной организацией.

Следующим шагом, который обеспечивается представителями социальных партнеров, включенных в коллегиальные органы управления, является планирование деятельности образовательной организации, включая вопросы

финансового и материально-технического обеспечения. На данном этапе выявляются как дефициты и риски, так и возможные пути их преодоления. Очень важно, чтобы поиск данных путей носил именно коллегиальный характер. Это избавляет образовательную организацию от роли просителя, с одной стороны, а с другой – делает планы реалистичными и выполнимыми.

Как правило, исполнение позиций плана требует личного участия кого-то из представителей коллегиального органа управления. Через назначение ответственных за определенные позиции плана реализуется принцип сочетания коллективной и личной ответственности при принятии решений коллегиального органа управления.

Функция контроля и рефлексии со стороны коллегиального органа управления образовательной организацией должна носить превентивный характер, предотвращать возможные ошибки и отклонения от цели. Следует избегать наделения представителей коллегиальных органов управления надзорными функциями.

Основными объектами, на которые направлено взаимодействие педагогического коллектива и представителей социальных партнеров, являются образовательные процессы, реализуемые школой или организацией дополнительного образования.

Урочная образовательная деятельность может быть улучшена по многим параметрам: содержание образования, формы и методы организации деятельности детей, способы контроля и оценивания и др.

Как правило, наибольшую трудность вызывают междисциплинарные элементы содержания и наглядность их представления. Можно привести ряд примеров: переход энергии из химической в электрическую, затем в механическую, потом снова в электрическую и т.д. Такого рода переходы, конечно, лучше наблюдать в производственных процессах, в соответствующих условиях и предприятие (социальный партнер) вполне может обеспечить такую демонстрацию. И не только демонстрацию, но и кейс для учебного проекта, интересное задание, связанное с современными технологиями. Аналогично могут решаться задачи по преподаванию истории, биологии – практически по любому предмету.

Важным является организация продуктивного диалога между учителями-предметниками, преподавателями и представителями предприятий – социальных партнеров. Это ясно сформулированная задача и совместная деятельность по созданию учебных кейсов, возможно, организация элементов проектной деятельности, экскурсий и т.д.

Говоря о формах и методах организации деятельности обучающихся, ключевым элементом обычно является обеспечение их учебной активности. Урок задает слишком узкие рамки. Учебные задачи мало связаны с реальной жизнью, восполнение этих пробелов, разработка форматов уроков, обеспечивающих ученическую активность, кооперацию обучающихся – задача, которая может быть решена при содействии социальных партнеров. Так, уроки литературы, изучение, например, русской классики в театре с участием актеров, играющих роли литературных персонажей, предоставление школьникам возможности попытаться самим сыграть ту или иную роль, существенно меняет их отношение к литературе и к искусству в целом. Конечно, при условии, если театр является социальным партнером школы или организации дополнительного образования.

Широкое поле для взаимодействия педагогического коллектива и социальных партнеров открывается при организации внеурочной деятельности. Узловой проблемой организации внеурочной деятельности школьников является «мероприятивный» подход при общей пассивности и низкой самостоятельности обучающихся. Экскурсия без конкретного задания, созерцательный просмотр спектакля или фильма, неподготовленная беседа с «интересным» человеком и т.п.

Совершенно иначе выглядит организованная проектная деятельность, в которую вовлечены и школьники, и учителя, и представители социальных партнеров. Совместная деятельность может носить проектный или научно-исследовательский характер, может быть организована как в стенах школы, так и на базе социальных партнеров. Конечно, в выигрыше оказываются те образовательные организации, в круг социальных партнеров которых входят вузы, научные организации, колледжи, предприятия, реализующие опытно-конструкторскую деятельность. Весьма наглядными представляются кейсы сельских школ Тамбовской области (проект АГРОКУБ) [2], взаимодействующие с крупными агропромышленными предприятиями – социальными партнерами. Опытные хозяйства, созданные на базе этих школ, привлекают не только учащихся и учителей, но и родителей и даже представителей местного населения, увлекающихся огородничеством.

Важную роль в жизнедеятельности школы играют не только образовательные программы и хорошо организованная внеурочная деятельность. Психологический климат становится одним из определяющих успешность школы, а соответственно – и ее учеников, условий. Многие факторы влияют на характер психологического климата: организация питания, режим, традиции детского коллектива и многое другое. Очень важна обратная связь от обучающихся к системе школьного управления, такие социальные партнеры, как родители и выпускники, могут тонко чувствовать характер этого климата, благоприятные и неблагоприятные изменения в нем. Поэтому привлечение таких социальных партнеров важно не только с точки зрения содержательного и деятельностного наполнения образовательного процесса, но и с точки зрения диагностического контроля, построенного на обратной связи, информации, поступающей непосредственно от ребенка.

Литература

1. Джон Дьюи, Школа и общество, 1899 г.
2. Официальный сайт Федеральной сети научно-учебных лабораторий «Агрокуб»: https://tatanovo.68edu.ru/node/1008.
3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.12.2019 г. № Р-154 «Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ».

Уважаемые коллеги!

ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» с участием НП «Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей» и Европейского института профессионального образования и обучения взрослых – Ассоциации ESEDA при поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации

8-10 октября 2020 года в г. Ярославль
проводит XVIII Пастуховские чтения «От дополнительного профессионального образования к непрерывному профессиональному развитию человека».

Темы конференции:

– ДПО как ключевой механизм реализации национальных проектов: каким должно быть ДПО, чтобы обеспечить возможность эффективной реализации Национальных проектов;

– мониторинг развития дополнительного профессионального образования: как обеспечить сбор информации для статистического наблюдения на этапе перехода от ДПО к профессиональному развитию; как решить задачу достоверного прогноза высвобождения рабочей силы в результате цифровой трансформации экономики;

– повышение качества образования в условиях цифровизации экономики: каким должно быть образование в эпоху цифровой трансформации; основные тренды в цифровизации образования; применение международных моделей и стандартов качества образования в условиях цифровизации;

– «регуляторная гильотина» в дополнительном профессиональном образовании: что и как должно контролировать Государство в сфере ДПО, гармонизация методов и технологий контроля (надзора) с его целями и задачами;

– независимая оценка квалификации/компетенций – границы и возможности: как должна развиваться независимая оценка, чтобы приносить пользу работодателям и персоналу;

– непрерывное медицинское образование в обеспечении национального проекта «Развитие Здравоохранения»;

– развитие инновационной методологии Вячеслава Дудченко его учениками – «Инновационная методология – наш путь к успеху»: презентация лучших практик, созданных на основе инновационной методологии.

В конференции примут участие представители органов власти, Всероссийских и международных общественных объединений и профессиональных ассоциаций, ведущие международные и российские эксперты в области качества и развития образования. Для участников будут организованы: пленарное заседание, круглые столы, дискуссионные панели и мастер-классы.

Заявки на участие в конференции принимаются до 5 октября 2020 года.

Доклады, вызвавшие наибольший интерес, будут опубликованы в журнале «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире», по итогам конференции также планируется издание сборника методических материалов и лучших практик с размещением в Научной электронной библиотеке (РИНЦ).

Материалы для публикации в сборнике принимаются до 5 октября 2020 года.

С условиями участия в конференции можно ознакомиться на сайте Академии Пастухова по адресу: *www.gapm.ru* или на сайте Союза ДПО по адресу: *www.dpo-edu.ru.*

Заявки на участие в конференции можно направить по электронной почте *konference@gapm.ru* или оставить на сайте Академии Пастухова.

Участие в мероприятиях конференции *бесплатное.*
Телефоны для справок: (4852) 370-328, 30-35-83

«ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СТРАНЕ И МИРЕ»

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) ПИ № ФС77-53080 от 07.03.2013

Главный редактор:

В.Н. Акишин

Редакционная коллегия:

***А.А. Захаров**, профессор Саратовского Государственного технического университета*

***В.И. Назаров**, заведующий кафедрой психологии Ивановского Государственного университета*

***З.А. Лалаева**, начальник учебно-организационного отдела Института дополнительного профессионального образования Уфимского государственного нефтяного технического университета*

***В.В. Тимченко**, доцент Российского Государственного педагогического университета имени А.И.Герцена*

Дизайн и верстка:

А.Р. Козик

Адрес редакции и издателя:

ООО «Издательский дом

Н. П. Пастухова»

150040, г. Ярославль,
ул. Республиканская, д. 42/24

Дата выхода в свет: 28.05.2020

Отпечатано с готового электронного оригинал-макета в ООО «Канцлер»
Адрес типографии:150008, г. Ярославль, ул. Клубная, д. 4–49

Тираж 200 экз.
Цена свободная

ISSN 2308-619X

Периодическое печатное издание журнал «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире»

Периодичность издания – 6 выпусков в год. Подписка осуществляется через ООО «Издательский дом Н.П. Пастухова» путем отправления заявки на электронные адреса: dpo-edu.ru и adm@gapm.ru

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Редакция приветствует инициативу читателей, ждет авторских статей и писем по адресу: akishin@gapm.ru

Любое воспроизведение материалов или их фрагментов на любом носителе допускается только с письменного разрешения редакции.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СТРАНЕ И МИРЕ

Дорогие коллеги!

Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного и профессионального образования и работодателей (Союз ДПО) и редакция журнала «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире» проводят подписку на журнал на следующий год.

На страницах журнала в 2020 году будут публиковаться научно-практические статьи, посвященные актуальным вопросам развития российского и зарубежного дополнительного профессионального образования, а также нормативно-правовые акты сферы ДПО. В журнале будет уделяться особое внимание вопросам модернизации системы СПО, внедрению новых профессиональных и образовательных стандартов, развитию непрерывного образования взрослых.

Тематическое разнообразие и высокий уровень публикуемых материалов делают журнал «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире» ценным информационным источником широкого профиля, в котором затрагиваются значимые и актуальные вопросы образования.

Годовой комплект на 2020 год составляет четыре номера журнала, стоимость годовой подписки – 3 980 рублей.

Мы очень надеемся, что вы станете не только нашими подписчиками, но и авторами интересных и содержательных статей по актуальным проблемам дополнительного профессионального образования.

Подписка осуществляется через ООО «Издательский дом Н.П.Пастухова».

Адрес редакции журнала:
150040, г. Ярославль, ул. Республиканская, д.42/24
тел.+7 (4852) 370-277, тел./факс + 7 (4852) 303-615
электронный адрес: adm@gapm.ru

Итоги Московского международного Салона образования 2020

С 26 по 29 апреля более 260 000 руководителей и специалистов образовательных организаций, органов управления образования, представителей бизнеса, обучающихся России и русскоговорящего зарубежья посетили онлайн-мероприятия Московского международного Салона образования. Переход на современную коммуникационную digital-платформу www.mmco-expo.ru привлек к масштабному содержательному участию регионы Российской Федерации - Алтайский край, республики Башкортостан, Бурятия, Карелия, Коми, а также Иркутскую, Калининградскую, Ленинградскую, Нижегородскую, Ярославскую и другие области страны. Посетители ММСО-2020 приняли участие в насыщенной деловой программе и виртуальной выставке «Интерактивная карта индустрии образования», на 130 стендах которой было представлено оборудование для профессионального обучения, онлайн-платформы, образовательные программы и мастер-классы партнеров, в числе которых Ассоциация развития финансовой грамотности, Российский фонд фундаментальных исследований, МГОК, Город открытий, Maximum Education, Skyeng, LEGO Education, «Просвещение» и многие другие.

В официальном открытии Салона принял участие Министр науки и высшего образования Российской Федерации Валерий Фальков. Министр отметил: «Мы запомним эту весну как время цифровой трансформации образования, но для кого-то она наверняка станет весной возможностей! «Дистант» уже изменил многое в сознании обучающихся и преподавателей. Лучшие преподаватели – режиссеры и продюсеры своих курсов».

Большим успехом посетителей пользовался кластер «Государственная политика», где были отражены основные векторы развития образования на государственном уровне. Дискуссию о цифровых технологиях поддержали ВРИО руководителя Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки Анзор Музаев, заместитель Минобрнауки России Андрей Омельчук и другие. Острая потребность системы образования в цифровых методистах и проектировщиках образовательных программ была озвучена на презентации Консорциума по развитию востребованных кадров в сфере образования для цифровой экономики.

Представители Минобрнауки России, ведущих вузов страны – НИУ ВШЭ, РАНХиГС, РУДН, а также Союза ДПО обсудили актуальные направления дополнительного профессионального образования в вузах и организациях ДПО, развития отраслевого образования, ускоренного обучения специалистов для регионов, а также сотрудничества с работодателями в 2020 году. Кроме того, в центре внимания оказались вопросы качества образовательного процесса в условиях вынужденной самоизоляции, различные решения на федеральном и региональном уровнях, государственно-частное партнерство, опыт внедрения практико-ориентированной модели обучения.

Союз ДПО представил открытую онлайн-платформу craftrussia.com, разработанную Академией Пастухова в рамках проекта «Прикоснись к истории – традиционные народные художественные промыслы России – цифровая доступность» для обучения детей разных возрастов и преподавателей русских зарубежных школ.

Онлайн-формат проведения Московского международного Салона образования обеспечил доступность лучших практик со всей страны и дал импульс к развитию каждому участнику образовательной индустрии, переведя их взаимодействие на эволюционно новый уровень.