16+

ISSN 2308-619X

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

В СТРАНЕ И МИРЕ

Актуально с. 1

ДПО кадров здравоохранения с. 29

Оценочная деятельность с. 37

Вкладка – Нормативные документы с. 13

№ 6
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

Мнение редакции журнала может не совпадать с точкой зрения авторов публикаций

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
В СТРАНЕ И МИРЕ

№6(48) 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Актуально с.1

Н.Н. Аниськина

Кризис-2020 и будущее дополнительного профессионального образования

ДПО кадров здравоохранения с.29

О.А. Чурганов, З.В. Лопатин, В.В. Тимченко, Т.Ю. Сячина

Технологическое будущее медицинского образования

Оценочная деятельность с.37

Е.Ю. Терехова

Проблемы и перспективы оценочной деятельности и оценочного образования в Российской Федерации

Вкладка – Нормативные документы с.13

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 266 Об утверждении 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...13

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 декабря 2019 г. № 832н О признании утратившим силу приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»….18

Федеральный закон Российской Федерации от 08 июня 2020 № 164-ФЗ О внесении изменений в статьи 71.1 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»….18

Федеральный закон Российской Федерации от 08 июня 2020 № 165-ФЗ о внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»….19

Постановление Правительства Российской Федерации от 20 июня 2020 г. № 897 О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации и отмене некоторых нормативных правовых актов Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении Федерального государственного контроля (надзора) в сфере образования….20

Федеральный закон Российской Федерации от 25 мая 2020 г. № 158-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части установления квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих»….22

Федеральный закон Российской Федерации от 25 мая 2020 г. № 159-ФЗ «О внесении изменений в статьи 5 и 7 Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике» и статью 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»….22

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 23 мая 2020 г. №1390-р….23

Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 2 июля 2020 г. № 752 О возобновлении проведения проверок деятельности организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации….24

КРИЗИС-2020 И БУДУЩЕЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н.Н. Аниськина

президент Союза ДПО,
ректор Академии Пастухова,
член Экспертного совета по ДПО
и корпоративному обучению,
дополнительному образованию взрослых
при Комитете Государственной
Думы по образованию и науке

В статье анализируется состояние дополнительного профессионального образования в сложившихся условиях пандемии COVID-19 и непонимания органами исполнительной власти разного уровня этого вида образования и возможных мер его поддержки, предлагаются конкретные пути преодоления возникшей в связи с этим кризисной ситуации организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы.

Ключевые слова: ***дополнительное профессиональное образование, пандемия COVID-19, повышение квалификации и профессиональная переподготовка, дополнительные профессиональные программы, проектные решения, качество образования, риски и возможности.***

Дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) – этот такой вид образования, который живет и развивается по законам рынка вне зависимости от организационно-правовой формы. Даже у государственных образовательных организаций ДПО после 1991 года учредитель стал номинальным, практически уйдя от ответственности за сохранение и развитие их материально-технического и кадрового потенциала. И, по-видимому, это правильно, поскольку образование, направленное на «доводку» выпускников вузов и колледжей до конкретных требований рабочего места, на развитие компетенций работников вслед потребностям экономики (или даже предваряя их), должно управляться, а соответственно, и финансироваться рынком.

Поэтому приостановка работы предприятий большинства отраслей из-за эпидемии COVID-19 немедленно отразилась на ситуации в системе ДПО, которая усугубилась практически полным отсутствием понимания специфики этого подвида образовательной деятельности на верхних уровнях управления. Этот вывод подтверждает вся история борьбы организаций ДПО за право на минимальную поддержку государства в период пандемии.

Но прежде о предпосылках.

Как известно, ДПО в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – закон «Об образовании в Российской Федерации») является одним из двух подвидов дополнительного образования. Но, к сожалению, даже на уровне законодателя часто приходится встречаться с путаницей понятий. Например, идеологи рабочей группы по регуляторной гильотине в целях анализа общественно значимых рисков объединили в один класс профессиональное обучение и дополнительное образование, не усмотрев в них принципиального различия. Именно поэтому до 2019 года статистика по ДПО собиралась не в разрезе отраслей, на которые оно ориентируется, а по укрупненным группам специальностей (далее – УГС) высшего образования, не учитывая при этом, что в среднем профессиональном образовании УГС другие, а ДПО там тоже существует. На страницах журнала «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире» мы неоднократно писали об очень невысоком уровне знания нормативно-правовой базы ДПО и понимания его специфики контролирующими органами, об огромном количестве возникающих из-за этого ошибок и неадекватных предписаний.

Первые заявления Президента и Премьер-министра Российской Федерации о поддержке наиболее пострадавших от COVID-19 отраслей, среди которых было названо дополнительное образование (далее – ДО), организации ДПО отнесли и к себе, как к части ДО. Однако в постановлении Правительства Российской Федерации от 03.04.2020 г. № 434 оказался упомянутым ОКВЭД только одного подвида ДО – дополнительного образо-

вания детей и взрослых. А ДПО, имеющее существенно большую зависимость от состояния экономики и большую значимость для нее, по какой-то причине было потеряно.

Для справки: в стране по данным мониторинга Роскомстата 2019 года число организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, составляет 5835, в том числе самостоятельных организаций ДПО – 1981, численность занятых в сфере ДПО превышает 121 тысячу человек.

Многочисленные обращения руководства Союза ДПО и отдельных организаций ДПО в разные инстанции проявили еще сильнее картину всеобщего непонимания специфики ДПО. Даже федеральные органы исполнительной власти, не говоря уж о региональных кураторах ДПО, долго не могли разобраться, кто же должен определиться с вопросом о степени влияния остановки экономики во время пандемии на образовательные организации, основной деятельностью которых является реализация дополнительных профессиональных программ для субъектов этой экономики, чтобы принять решение о включении ОКВЭД 85.42 в перечень наиболее пострадавших отраслей.

Например, представители Минэкономразвития России в ответах на большинство предельно конкретных обращений от Союза ДПО и отдельных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы (далее – ДПП), по внесению в указанный перечень ОКВЭД 85.42 на трех страницах как под копирку расписывали, как много сделано для поддержки малого предпринимательства, не понимая, что образовательные организации ДПО, даже существуя по законам бизнеса, не являются малыми предприятиями. И когда письма, отправленные в Администрацию Президента или Правительство Российской Федерации, перенаправлялись по назначению в Минобрнауки России и Минпросвещения России, на протяжении первых двух пандемийных месяцев ФОИВы, отвечающие за государственную политику в сфере образования, в своих ответах перекладывали решение этого вопроса на налоговые органы, на Минфин России и т.д. В качестве примера приведем выдержки из этих писем.

Из письма Департамента государственной политики в сфере профессионального образования и опережающей подготовки кадров Минпросвещения России от 27.04.2020 г. № 05-ПГ-МП-18835:

«Департамент … направляет по принадлежности обращение …, поступившее из Управления Президента Российской Федерации по работе с обращениями граждан и организаций, по вопросу об оказании поддержки социально-ориентированным некоммерческим организациям – Частным образовательным учреждениям дополнительного профессионального образования, и приравнивания их деятельности к включенным в Перечень отраслей Российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения коронавирусной инфекции, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 г. № 434, деятельности некоммерческих организаций, поскольку вопросы обращения не входят в компетенцию Минпросвещения России.

В соответствии с пунктом 1 Положения о Федеральной налоговой службе, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 сентября 2004 г. № 506, ФНС России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору за соблюдением законодательства о налогах и сборах, в том числе за правильностью, полнотой и своевременностью внесения налогов в соответствующий бюджет».

Из письма ФНС России от 08.05.2020 г. № СД-4-3/7690@:

«Федеральной налоговой службой рассмотрено обращение …, поступившее из Управления Президента Российской Федерации по работе с обращениями граждан и организаций письмом от 24.04.2020 № А26-01-42454031-СО1 (направлено Министерством просвещения Российской Федерации письмом от 27.04.2020 № 05-ПГ-МП-18835), о предоставлении государственной поддержки частным образовательным учреждениям дополнительного профессионального образования.

Учитывая, что согласно пункту 1 Положения о Министерстве финансов Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 № 329, уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере налоговой деятельности, является Минфин России, ФНС России направляет по принадлежности указанное обращение».

Из письма Департамента координации деятельности организаций высшего образования Минобрнауки России от 22.04.2020 г. №07/7181-0 в ответ на запрос частного образовательного учреждения ДПО:

«Меры поддержки малого и среднего бизнеса, в том числе для преодоления последствий новой коронавирусной инфекции осуществляется Минэкономразвития России. Информация о мерах поддержки размещена на сайте в сети Интернет по адресу http://covid.economy.gov.ru/».

Эта образовательная организация (далее – ОО) уже прошла несколько кругов переадресации ее обращения и после такого ответа, не сдерживая эмоций, еще раз написала в Администрацию Президента Российской Федерации:

«ЧОУ … сообщает, что в ответ на направленное Вашей Администрацией в Минобрнауки России наше обращение вх. № 395707 от 17.04.2020г., получили очередную

отписку без ответа по существу поставленного нами вопроса …. ЧОУ … – НЕ субъект малого и среднего предпринимательства».

Читая подобную переписку, возникает множество вопросов: это некомпетентность, безразличие или какой-то хитрый умысел тех, к кому, как к последней своей надежде, обращаются организации ДПО за помощью?

Но к июню усилиями общественности удалось изменить ситуацию. Сегодня многие частные или автономные организации ДПО смогли добиться права на поддержку через включение в реестр социально ориентированных некоммерческих организаций (далее – СОНКО). Первоначально для включения в реестр СОНКО было необходимо с 1 января 2017 г. являться:

– получателями субсидий и грантов в рамках программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления;

– получателями грантов Президента Российской Федерации;

– поставщиками социальных услуг;

– исполнителями общественно полезных услуг.

Принятое 11 июня 2020 года постановление Правительства Российской Федерации № 847 «О реестре некоммерческих организаций, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции» также распространило меры государственной поддержки (через создание второго реестра):

– на частные образовательные организации, осуществляющие на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности;

– на благотворительные организации, применяющие пониженные страховые взносы (пп. 7 п. 1 ст. 427 НК РФ);

– на НКО (кроме государственных и муниципальных организаций), работающие в области социального обслуживания граждан, научных исследований и разработок, образования, здравоохранения, культуры и искусства (деятельность театров, библиотек, музеев и архивов) и массового спорта (за исключением профессионального) и применяющие пониженные страховые взносы согласно пп. 8 п. 1 ст. 427 НК РФ;

– на НКО, которые выдают гранты для поддержки науки и образования, культуры и искусства, не подлежащие налогообложению в соответствии с п. 6 ст. 217 НК РФ.

Информацию о получателях грантов и субсидий на муниципальном, региональном и федеральном уровнях, а также о поставщиках соцуслуг готовят для Минэкономразвития России региональные органы исполнительной власти, Фонд президентских грантов, сведения об исполнителях общественно полезных услуг дает Минюст России. Процесс идет под контролем региональных общественных палат.

В реестр включен и ряд членов Союза ДПО, имеющих статус некоммерческих или частных образовательных организаций.

Государство предусмотрело специальные меры поддержки для вузов и научных организаций, у которых сократилась внебюджетная составляющая доходов, увеличив им субсидию на заработную плату. А вот ***государственные образовательные организации ДПО до сих пор остаются «за бортом»***.

И все же никогда не стоит терять веру, есть в стране ответственные и высокопрофессиональные чиновники, которым небезразлична судьба около 2 тысяч организаций ДПО. Департамент государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России в начале июня подготовил обращение в Минэкономразвития России, являющееся координатором работы по формированию Перечня отраслей Российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения коронавирусной инфекции (см. рис. 1), и теперь организации ДПО, независимо от организационно-правовой формы и от того, были ли они получателями грантов и субсидий, могут надеяться на поддержку государства.

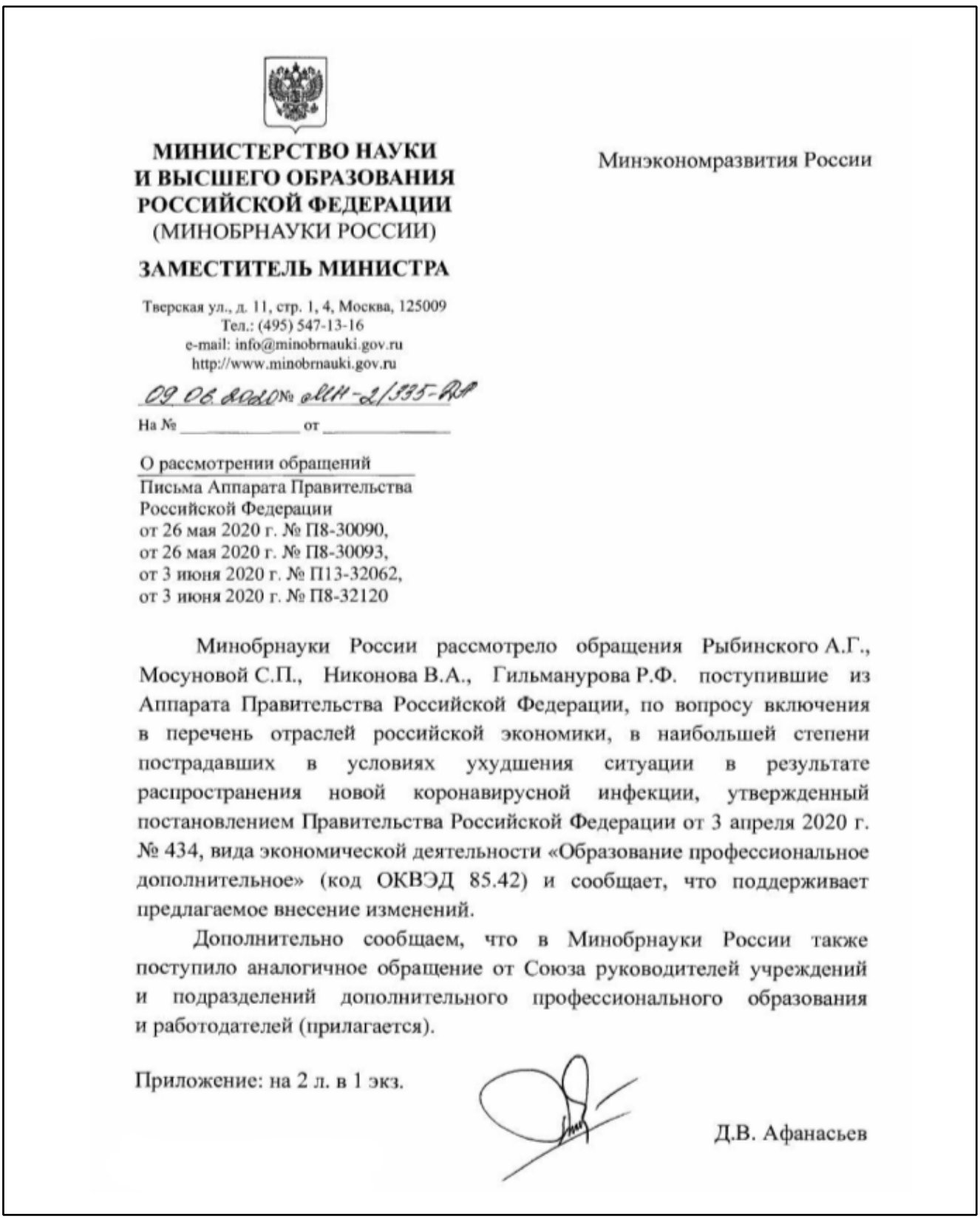
В то же время организации, реализующие программы ДПО прекрасно понимают, что эта поддержка в виде льготного кредитования и отсрочки уплаты налогов всего лишь временное решение. Кризис еще сильнее обнажил проблемы, связанные с изменением потребности на рынке образовательных услуг дополнительного профессионального образования и бурным развитием массовой торговли документами.

Сейчас как никогда в сферах, где имеются обязательные требования к периодическому повышению квалификации или профессиональной переподготовке, активизировались в интернете подпольные торговцы документами. Когда нет денег, а органы, уполномоченные осуществлять надзор в соответствующих отраслях (различные инспекции), саморегулируемые организации, советы по профессиональным квалификациям работают формально, решение на поверхности – просто подешевле купить «документ».

Например, организации без имени и адреса (с одним лишь номером мобильного телефона) предлагают весь спектр услуг в сфере образования, включая высшее, однако, иллюстрируют это дипломом о профессиональной переподготовке, который, по их мнению, является государственным (рисунок 2). И для пущей важности на всех поверхностях документа изображается государственный герб!

Если Вы попытаетесь найти сайт этой организации, увидите приветствие и сообщение что «сайт только создан, информация будет позднее». Все очевидно. Но совсем неочевидно, что подобные «документы» никогда не окажутся в ФРДО.

Вот еще «интересное» предложение от Всероссийского ин-



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

Тверская ул., д. 11, стр. 1, 4, Москва, 125009
Тел.: (495) 547-13-16
e-mail: info@minobrnauki.gov.ru
http://www.minobrnauki.gov.ru

09.06.2020 № МН-2/595-ДП

На № _____ от _____

Минэкономразвития России

О рассмотрении обращений
Письма Аппарата Правительства
Российской Федерации
от 26 мая 2020 г. № П8-30090,
от 26 мая 2020 г. № П8-30093,
от 3 июня 2020 г. № П13-32062,
от 3 июня 2020 г. № П8-32120

Минобрнауки России рассмотрело обращения Рыбинского А.Г., Мосуновой С.П., Никонова В.А., Гильманурова Р.Ф. поступившие из Аппарата Правительства Российской Федерации, по вопросу включения в перечень отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 г. № 434, вида экономической деятельности «Образование профессиональное дополнительное» (код ОКВЭД 85.42) и сообщает, что поддерживает предлагаемое внесение изменений.

Дополнительно сообщаем, что в Минобрнауки России также поступило аналогичное обращение от Союза руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей (прилагается).

Приложение: на 2 л. в 1 экз.

Д.В. Афанасьев

Рисунок 1. Письмо поддержки Минобрнауки России

ститута дополнительного образования, не имеющего сайта, но предлагающего перечень курсов повышения квалификации по работе с опасными отходами. Бонусом к обучению вы «получаете ISO 14001», хотя даже малосведующему в этих вопросах человеку достаточно посмотреть на перечень курсов, чтобы понять, что ничего общего с экологическими системами менеджмента,

Рисунок 2. Диплом о «высшем образовании» без отрыва от работы

проектируемыми и внедряемыми на предприятиях на основе требований международного стандарта ISO 14001:2018, нет и близко. Тем более что сертификат ISO 14001:2018 выдается не человеку, а организации, и не образовательной организацией, а органом по сертификации. Ну и наконец, Всероссийский институт дополнительного образования уведомляет, что «Если вам необходимо удостоверение или сертификат «уже вчера» - мы всегда идём навстречу и предлагаем наиболее оптимальный для вас вариант экспресс-обучения и сертификации, то есть СРОЧНО». Опять все очевидно! Но почему же саморегулируемые организации вместо того, чтобы следить за качеством программ, которые ими согласовываются или даже аккредитовываются, сами делают подобные предложения.

Еще пример аукциона на оказание услуг по обучению группы в составе 66 руководителей и специалистов вопросам охраны труда, заказчиком которого выступило федеральное государственное бюджетное учреждение «Национальный медицинский исследовательский центр детской гематологии, онкологии и иммунологии имени Дмитрия Рогачева» Министерства здравоохранения Российской Федерации. При начальной максимальной цене 99000 рублей выигрывает участник с предложением цены услуги 2135 рублей. И снова все очевидно. Понятно, что в аукционах один только критерий – цена, о качестве тут речь не может идти. Так почему же государственное учреждение выносит образовательную услугу на аукцион?

Но как найти правильные механизмы противодействия этому?

Из приведенных примеров видно, что ужесточение надзорных процедур со стороны Рособрнадзора в данном случае не выход. Это неизбежно будет приводить к перекосам, пока сами потребители услуг не будут ответственно относиться к их качеству.

Ярким примером этого стала ситуация с ДПО в сфере медицины. Организации ДПО медицинской отрасли, особенно остро почувствовав на себе недобросовестную конкуренцию, неоднократно обращались в том числе и в Союз ДПО с просьбой помочь закрыть «подворотни». Но путь, который они видели, - ужесточение законодательства, на наш взгляд, не очень эффективен. Однако Рособрнадзор, не проанализировав глубоко последствия, отреагировал на подобные письма предложением поправок в закон «Об образовании в Российской Федерации» и в Положение о лицензировании, которые сводятся к тому, что ДПО может быть только в вузах или в лечебных учреждениях. Но ведь в стране огромное количество академий и институтов дополнительного медицинского образования, учебных центров, давно и хорошо работающих, имеющих собственные базы практик или устойчивые связи с больницами, поликлиниками. Они должны присоединяться к вузам или колледжам? Но все понимают, что гибкость и быстрота реакции, характерная для самостоятельных организаций ДПО, не может оставаться на том же уровне, если работать в рамках большой системы.

Поэтому после того, как ста-

ло достоянием общественности письмо Рособрнадзора от 16.04.2020 г. № 01-52-626/06-757 в адрес Департамента медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении Минздрава России с предложением установить дополнительные лицензионные требования о наличии у организаций, реализующих медицинские ДПП, лицензии на основные образовательные программы высшего образования, относящиеся к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки, и (или) лицензии на соответствующий вид медицинской деятельности, медицинские организации ДПО забили тревогу.

Движение в сторону введения дополнительных ограничений со стороны государства не только полностью меняет концепции действующего закона «Об образовании в Российской Федерации» и регуляторной гильотины, но также противоречит выводам, полученным в международных проектах по исследованию зависимости качества образования от степени централизации контроля. А эти исследования говорят о том, что качество образования выше в тех странах, где ответственность за него смещается на уровень образовательной организации и где работают рыночные регуляторы.

Естественно, что Минобрнауки России, отвечая на обращение одной из организаций ДПО в области медицины (письмо от 21.05.2020 г. № 03/9119-0), высказало официальную позицию: «…в соответствии с частью 4 статьи 91 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в приложении к лицензии на осуществление образовательной деятельности указываются сведения только о подвидах дополнительного образования». То есть ***никакие названия дополнительных профессиональных программ, которые должны соответствовать укрупненным группам специальностей высшего образования, в лицензии указываться не должны.***

На повышение уровня зрелости работодателей в отношении требований к качеству ДПО направлены механизмы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Для ДПО развитие регулируемой профессиональными сообществами системы профессионально-общественной аккредитации с внесением информации о реализуемых ДПП в соответствующие реестры Минобрнауки России и Минпросвещения России в совокупности с учетом документов о квалификации в ФРДО решит проблему «торговли документами» в тех областях деятельности, где имеются обязательные требования к периодическому повышению квалификации или профессиональной переподготовке.

Но когда ДПП заказывают организации для развития своего персонала, как правило, эти программы проектируются под конкретную задачу, имеют высокую степень оригинальности и практически не повторяются. В этом случае залогом качества ДПО будет общественная (институциональная) аккредитация организаций, реализующих эти программы. Институциональное признание качества получает все большее распространение на международном уровне. К сожалению, закон «Об образовании в Российской Федерации» не предусматривает ведение реестра общественной аккредитации Минобрнауки России и Минпросвещения России. Эти реестры сейчас ведутся децентрализованно разными отраслями. Но рост популярности общественной аккредитации будет способствовать наведению порядка и в этой сфере.

Для организаций ДПО выходом из текущей кризисной ситуации казалось активное их участие в Национальных проектах России 2019—2024, направленных на развитие человеческого капитала («Образование», «Демография») и экономический рост («Производительность труда и поддержка занятости», «Цифровая экономика»).

Проведенная в прошлом году большая работа с бизнесом позволила в целом сломать барьер недоверия предприятий к государству. Корпоративное обучение проектных команд предприятий стало востребованным. Но пандемия расставила свои точки над «i» и здесь. Перераспределение средств из бюджетов Национальных проектов на благородные цели борьбы с коронавирусом не просто лишило ДПО этого источника доходов, но и вернуло в бизнес-среду недоверие к государству, значительно усилив его.

А как иначе, если отзывались деньги даже тогда, когда были подписаны соглашения и работа часто уже шла к завершению. Предприятие, само попавшее в кризисную ситуацию, обязано оплатить образовательные услуги, но теперь на компенсацию рассчитывать оно не может. А, следовательно, у организаций ДПО возникают очень высокие риски неполучения оплаты за свою работу или, что еще хуже, потери клиента на долгое время вперед.

Чтобы организациям ДПО выстроить для себя программу выхода из кризиса, важно составить адекватное представление о происходящей трансформации экономики и сформировать стратегическое видение своей организации с учетом того, что каждый кризис приводит к изменению отношений между субъектами рынка и незамедлительно влечет за собой перестройку и самой системы ДПО.

Первый масштабный кризис в системе ДПО был следствием падения производства по всем отраслям экономики в начале 90-х. Это привело к разрушению отраслевого принципа построения ДПО и переходу от централизованного его финансирования через отраслевые министерства к прямой оплате образовательных услуг в области повышения квалификации самими специалистами или предприятиями,

заказывающими эти услуги для своего персонала. Государство вывело из-под своего контроля содержание программ повышения квалификации, переложив ответственность за него на образовательную организацию, которая должна сама понимать требования заказчика. Исключением были и до сих пор остаются только те отрасли, где имеются повышенные риски для жизни и здоровья людей и окружающей среды. Это стало началом кардинальной реструктуризации системы ДПО, в результате которой произошло расслоение образовательных услуг по типу задач, стоящих перед потребителем:

– необходимость новых компетенций для восполнения разрывов между потребностью рабочего места и имеющейся квалификацией персонала, когда сам заказчик отслеживал качество образовательной программы;

– потребность в получении документа для последующего прохождения аттестации (часто формальной) специалистов в таких областях, как охрана труда, промышленная и радиационная безопасность, работа с опасными отходами и т.д., и в этом случае показатели качества формально вводились соответствующими надзорными органами (чаще всего главным показателем качества становилась продолжительность программы в часах).

Это создало предпосылку к быстрому росту числа негосударственных организаций ДПО, «торгующих» удостоверениями о повышении квалификации, и ощущению необходимости ужесточения контроля со стороны государства для борьбы с подобным явлением. Некоторую иллюзию усиления государственного контроля за сферой ДПО создало появление дополнительных профессиональных программ нового типа.

Подготовка России к переходу на Болонскую систему высшего образования поставила новые задачи перед системой ДПО. Во второй половине 90-х стало развиваться такое направление ДПО, как профессиональная переподготовка, которая должна была обеспечить перепрофилирование специалистов или «доводку» бакалавров под требования быстро меняющейся экономики. При этом вплоть до 2011 года сохранялось государственное регулирование профессиональной переподготовки через систему государственных требований к содержанию ДПП.

Принятие закона «Об образовании в Российской Федерации» окончательно поставило точку в дискуссии о том, в какой мере государство должно включаться в отношения между организациями ДПО и рынком. Теперь государственная политика в сфере развития ДПО стала реализовываться через федеральные, государственные, ведомственные программы и проекты, такие как Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы, движение WorldSkills, Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров, Ведомственная целевая программа повышения квалификации инженерно-технических кадров, федеральные и целевые программы в рамках Национальных проектов России 2019—2024. Через эти программы государство, прежде всего, решало задачи развития ДПО в организациях среднего профессионального и высшего образования с тем, чтобы сократить разрыв между системой основного профессионального образования и рынком труда и стимулировать увеличение их внебюджетных доходов.

Одновременно крупные предприятия и холдинги для удовлетворения потребности в профессиональном развитии собственного персонала стали создавать корпоративные университеты, академии и центры повышения квалификации, формируя таким образом систему опережающей профессиональной подготовки, которая в некоторой степени воспроизводит на современном этапе хорошо работавшую в Советском Союзе отраслевую систему повышения квалификации.

В результате существующая сегодня система ДПО (одну треть которой составляют самостоятельные организации ДПО, около 10% – реализующие ДПП подразделения предприятий, и 53% – подразделения вузов и колледжей) еще до прихода пандемии столкнулась с проблемой понимания своей роли и места в изменившейся картине мира. Поэтому нынешний кризис приведет к кардинальным изменениям не только в организационной структуре системы ДПО, но и к изменению спектра задач, а соответственно – и используемых для их решения технологий.

Ослабление контроля качества ДПО со стороны государства и смещение ответственности за него внутрь ОО – это общемировая тенденция. Проведенные нами в 2014–2016 годах исследования в рамках международного проекта, в котором участвовали Мальта, Турция, Швеция, Италия и Россия, показали интересную зависимость. Там, где сильнее государственное регулирование качества образования, персонал ОО о документах, регламентирующих политику качества, знает больше, но применение процедур обеспечения качества на практике более распространено в странах, где ответственность за качество смещена на уровень организации.

Таким образом, анализ путей преодоления возникшей кризисной ситуации в ДПО, обусловленной его тесной связью со всеми отраслями экономики, повышенной чувствительностью к их устойчивому состоянию и осложненной эффектом посткризисного замораживания спроса на образовательные услуги, позволяет выделить три основные задачи.

Первой задачей провайдеров ДПО является четкое понимание своей роли и места в системе отношений, основываясь на анализе происходящей в экономике трансформации, с одной стороны, и государственной политике в сфере образования, с другой.

Второй задачей является кардинальная перестройка всех процессов в организациях, реализующих ДПП, в связи с тем что кризис поломал классическое представление о том, как должна строиться образовательная деятельность.

Третья задача выходит за пределы отдельно взятой организации ДПО – она включает в себя решение вопросов разделения ответственности за качество ДПО между государством, образовательной организацией и профессиональным сообществом (заказчиком образовательной услуги).

Оставив эти задачи на подробное рассмотрение в следующей статье, сейчас считаем актуальным проиллюстрировать примерами антикризисную перестройку всего образовательного процесса в Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова.

В кризисных ситуациях для предприятий значительно вырастает ценность мероприятий по повышению устойчивости и сохранению рабочих мест. Это может выражаться в выстраивании стратегий «прорыва» и выхода на новые рынки, в проведении реинжиниринга своих бизнес-процессов и снижении себестоимости продукции/услуги, в разработке планов по снижению рисков и других мер предупреждения последствий кризиса. Главным фактором при принятии решения о расходовании средств на развитие персонала и внедрение на предприятиях нововведений во время кризиса становится уверенность в получении эффекта и доверие партнеру, предлагающему обучение и консалтинговую поддержку таких проектов.

Академия Пастухова специально для снижения рисков в условиях кризиса разработала план системной работы с предприятиями по поддержке процесса формирования ими антикризисных стратегий. План состоит из двух следующих этапов.

I. Для *анализа состояния дел на предприятии* с учетом организационно-управленческих, экономических и социальных процессов, а также для выработки стратегических решений в этой ситуации академия предлагает бесплатный однодневный проектно-аналитический инновационный семинар с высшим руководством предприятия, владельцами бизнес-процессов и ключевыми специалистами. Общая тема семинара – «Формирование антикризисной стратегии предприятия на основе анализа внешней и внутренней среды с учетом всех видов ресурсов, рисков и возможностей» – может корректироваться под конкретные задачи предприятия.

В качестве ожидаемых результатов семинара выделяются следующие:

1. Анализ стратегической позиции предприятия с учетом всех видов рисков.
2. Формирование антикризисной политики предприятия и разработка основных мер повышения его устойчивости.

Программа такого семинара состоит из двух модулей: аналитической сессии и форсайт-сессии.

На аналитической сессии после общего введения вся управленческая команда, участвующая в семинаре, делится на микрогруппы, которые параллельно работают над задачами диагностики предприятия: проводят SWOT – анализ; анализируют риски и возможности предприятия; анализируют взаимоотношения с заинтересованными сторонами, а также ключевые проблемы сохранения устойчивой позиции предприятия на рынке. Результаты групповой работы докладываются на общей дискуссионной площадке и под управлением модератора обсуждаются всеми участниками семинара.

Второй модуль семинара (форсайт-сессия) направлен на стратегический прогноз деятельности предприятия и выработку антикризисной политики. Он реализуется по аналогичной технологии: информационная вставка, постановка задачи на групповую работу по направлениям:

– разработка стратегического прогноза предприятия в отношении развития рынков (потребителей), производственных процессов, персонала, финансов, активов;

– формирование антикризисной политики предприятия и разработка основных мер повышения его устойчивости за счет реинжиниринга процесса продаж, управления активами, повышения эффективности производственных процессов и т.д.

Форсайт-сессия также завершается дискуссией по результатам групповой работы.

Условиями успешности семинара являются:

1. Участие в семинаре всех ключевых фигур предприятия.
2. Полное отключение участников на время семинара от текущих дел предприятия.
3. Коллективная работа в режиме погружения в течение всего семинара.
4. Присутствие всех участников на всех этапах работы.
5. Обеспечение психологической безопасности участников.

Работа в семинаре ведется в двух плоскостях:

– содержательной (анализ предприятия, разработка стратегических документов и планов проектов);

– коммуникативной (выработка соглашения по поводу видения сегодняшнего и будущего состояния предприятия, соглашения по совместно разделяемым ценностям).

II. Этот этап направлен на *кадровое обеспечение антикризисной политики*.

Для реализации выработанной на семинаре антикризисной политики Академия Пастухова предлагает набор конкретных проектных решений, основанных на мобилизационной подготовке управленческого персонала и ведущих специалистов по ключевым для данного предприятия направлениям.

Проекты разворачиваются через практическое обучение соответствующих команд. В рамках такого обучения разрабатывается план проекта, который об-

суждается со всеми заинтересованными сторонами, и затем все необходимые этапы реализуются в ходе выполнения учебных заданий, поддержанных консалтингом. Большое внимание в каждом проекте уделяется *оценке связанных с ним рисков и возможностей*. Бюджет проекта оценивается на стадии его планирования, после реализации каждого этапа проводится *расчет эффекта проекта*.

В качестве наиболее востребованных вариантов проектных антикризисных решений можно выделить следующие.

1. ПРОЕКТ «Управление в условиях кризисных изменений».

Проект направлен на антикризисную мобилизацию управленческой команды.

Результаты реализации проекта:

– разработанная карта изменений, рисков и действий руководителя в условиях кризиса;

– способы управления персоналом в условиях изменений;

– мероприятия по предупреждению сокращения сотрудников;

– владение инструментами повышения стрессоустойчивости руководителей;

– особенности коммуникации с подчиненными в условиях кризисных изменений (формы, способы, периодичность, обратная связь);

– подбор необходимых инструментов для удаленной работы;

– инструменты руководителя для работы в режиме неопределенности, многозадачности, нехватки времени, при удаленной работе.

2. ПРОЕКТ «Развитие производственной системы на основе бережливого производства».

Целью проекта является повышение производительности труда и уровня культуры производства за счет упорядочивания процессов и оптимизации производственных операций. Достигается путем формирования у членов команды проекта профессиональных компетенций в области развития системы качественного управления предприятием, экономики труда (нормирования и оплаты труда) в бережливом производстве, а также освоения ими конкретных инструментов бережливого производства (далее – БП).

Результаты реализации проекта.

Практическое внедрение инструментов БП на рабочих местах с созданием эталонных производственных ячеек, с проведением презентаций по каждому разделу проекта и оценкой полученного эффекта. Итогом внедрения является защита проектов рабочих групп на производственной площадке перед руководителями предприятия.

В зависимости от целей бизнеса возможна разработка программ по внедрению конкретных инструментов системы бережливого производства: 5С, ТРМ – автономное обслуживание оборудования, SMED – сокращение времени переналадки, VSM – карта потока создания ценности, методика снижения незавершенного производства методом 4-х уровней, система подачи материалов.

3. ПРОЕКТ «Развитие системы управления предприятием через совершенствование интегрированной системы менеджмента».

Учитывая, что большинство предприятий внедряли международные стандарты на системы менеджмента качества, системы охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, системы менеджмента рисков и другие (в том числе, отраслевые), Академия Пастухова может предложить, как антикризисный инструмент, актуализацию интегрированных систем менеджмента (далее - ИСМ) на основе международных стандартов управления. На практике нередко ИСМ на основе международных стандартов ISO внедрены формально и, как следствие, не являются действующим инструментом эффективного управления предприятием. Такие ИСМ работают только на поддержание актуальности необходимых сертификатов. Причина часто заключается в неграмотном или неполном использовании мощных инструментов управления, заложенных в стандартах, формальный подход к их реализации в практике управления предприятием.

Целью проекта является разработка и реализация мер по улучшению наиболее значимых для стабильного развития предприятия инструментов управления, заложенных в интегрированной системе менеджмента по выбору предприятия.

Авторская технология Академии хорошо зарекомендовала себя. Предприятия, реализовавшие такие проекты, продемонстрировали высокий уровень антикризисной устойчивости и добиваются расширения и роста производства, несмотря на общую тяжелую ситуацию.

Результаты реализации проекта:

– создание перечня приоритетных инструментов управления интегрированной системы менеджмента, полученного на основе анализа результативности и эффективности ИСМ предприятия;

– разработка проектов по внедрению (совершенствованию) выбранных инструментов управления, включая целевые показатели результативности проектов, планы работ, сроки, ответственность;

– консалтинговое сопровождение внедрения (совершенствования) инструментов управления;

– пролонгированный анализ результативности реализации проектов;

– «запуск» постоянного улучшения системы управления предприятием.

4. ПРОЕКТ «Управление продажами».

В условиях кризиса одной из важнейших задач является поиск новых рынков сбыта продукции и использование новых инструментов продвижения. Проект ориентирован на подготовку специалистов отделов продаж, представителей дилерских сетей, персонала сопредельных процессов, в ходе которой они разрабатывают стратегический план развития продаж, при необходимости проводят реинжиниринг процессов, связанных с продажами, и раз-

рабатывают детализированный поэтапный план продаж.

Результаты реализации проекта:

– оптимизация и совершенствование системы продаж в их сфере бизнеса;

– формирование плана последовательных действий по настройке продаж;

– возможность улучшения ключевых бизнес-показателей и эффективности процессов;

– комплекс действий для возвращения бизнеса в «докризисное» состояние и получение возможностей роста.

5. ПРОЕКТ «Разработка корпоративного проекта оценки и эффективного использования активов предприятия».

Зачастую предприятия сетуют на нехватку материально-денежных ресурсов, не задумываясь о том, что в их распоряжении находятся большие внутренние резервы, которые просто надо научиться грамотно использовать. К таким резервам относятся не только материальные, но и нематериальные активы. Настоящий проект направлен на раскрытие и реализацию возможностей предприятия именно в этой области. Программа обучения в рамках проекта реализуется с учетом задач конкретного предприятия, адаптируется под имеющиеся у предприятия активы всех видов, имеет практическую направленность и включает консалтинговое сопровождение. Она построена по модульному принципу, включает проведение трех инновационных семинаров и проектной работы слушателей под руководством преподавателей-экспертов.

Результаты реализации проекта:

– специалисты предприятия получают навыки грамотно классифицировать, учитывать и использовать свои активы, в том числе нематериальные;

– создается корпоративный проект оценки и эффективного использования активов, что позволит предприятиям:

- выявить и акцентировать свои конкурентные преимущества;
- оптимизировать учет активов;
- повысить стоимость своих активов;
- оптимизировать структуру денежных потоков на предприятии;
- повысить эффективность использования активов в целом.

6. ПРОЕКТ «Обеспечение охраны здоровья и безопасности труда на предприятии».

Обеспечение безопасности и здоровья на рабочем месте является очень важной целью в любое время и особенно сейчас, когда необходимо уделять предельное внимание сохранению здоровья работников. Целью проекта является разработка и реализация мер, предлагаемых в рамках международного стандарта ISO 45001:2018 («Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда. Требования и рекомендации по применению»), направленных на повышение уровня безопасности сотрудников и уменьшение связанных с работой рисков причинения вреда их здоровью (физическому и психологическому).

Результаты реализации проекта:

– прозрачность деятельности по управлению охраной здоровья и безопасностью труда (далее - ОЗиБТ) и снижение напряженности в трудовом коллективе;

– расширение участия руководства и работников в управлении ОЗиБТ;

– развитие риск-ориентированного мышления для ОЗиБТ, формирование культуры постоянного анализа и оценки рисков в ОЗиБТ;

– согласование политики и целей ОЗиБТ со стратегическими направлениями организации;

– интеграция ОЗиБТ в бизнес-процессы организации;

– четкая организация работ с подрядными организациями.

7. ПРОЕКТ «Реинжиниринг бизнеса и управление удаленной командой».

За время пандемии многие организации убедились, что деятельность, не связанная с производственными операциями, в удаленном формате может быть даже более эффективной, если соблюдается ряд условий и обеспечивается эффективное управление ею. Проект направлен:

– на реинжиниринг бизнес-процессов предприятия и повышение их эффективности за счет использования «модели распределенного офиса» и выстраивания процессов взаимодействия сотрудников при работе на удалении;

– на повышение вовлеченности работающего дистанционно персонала в решение задач организации.

Результаты реализации проекта:

– проведение анализа применимости реинжиниринга процессов в непроизводственной сфере;

– управление процессами удаленной работы (планирование, распределение целей, декомпозиция целей, организация, мотивация, контроль);

– подбор необходимых инструментов для удаленной работы: систематизация работы в сервисах, обзор хранилищ, задач и проектов, среды дистанционного общения для удаленной работы;

– координация действий участников проектов на удалении и технические решения;

– коммуникация с подчиненными на удалении: индивидуальная (постановка задач, обратная связь), групповая (совещания, мозговые штурмы);

– разработка регламентирующих документов для организации работы персонала удаленно.

8. ПРОЕКТ «Система обеспечения безопасности пищевой продукции, как механизм выхода на новые рынки».

Одними из наиболее емких рынков сбыта для предприятий пищевой промышленности являются федеральный и международный ритейл. Важнейшим обязательным требованием к поставщикам является система обеспечения безопасности пищевой продукции (далее - СМБПП) на основе принципов HACCP и требований международных стандартов. Академия предлагает комплексный проект, направленный на разработку СМБПП в соответствии со стандартами и требованиями сетей.

Результаты реализации проекта:

– разработанная система обе-

спечения безопасности пищевой продукции на основе принципов HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) и требований международных стандартов, а также чек-листов международных и федеральных сетей, включающая:

• политику, необходимые положения и приказы, цели, методики анализа контрольных критических точек, планы HACCP, программы обязательных предварительных условий с набором необходимых инструкций по их реализации;

• операционные программы обязательных предварительных условий (при необходимости);

• обязательные стандарты организаций или документированные процедуры по внутреннему аудиту, управлению документацией и записями (включая порядок оформления документации системы HACCP), управлению несоответствиями (коррекция и корректирующие действия, отзыв продукции); управление чрезвычайными и аварийными ситуациями;

– обученный персонал всех уровней в пределах должностных полномочий и ответственности в системе обеспечения безопасности пищевой продукции;

– анализ эффективности системы для высшего руководства, включающий план корректирующих мероприятий.

9. ПРОЕКТ «Комплексное внедрение системы комплаенс на производстве».

«Антимонопольный комплаенс» – это внутренняя система организации, принятая для обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства. Принять Антимонопольный комплаенс для управления своей деятельностью могут любые хозяйствующие субъекты.

Создавая систему антимонопольного комплаенса, компания получает ряд преимуществ (рекомендуется для компаний с численностью сотрудников от 50 человек):

– возможность предупреждать действия сотрудников, которые могут нарушить антимонопольное законодательство, в том числе по незнанию;

– снижение числа антиконкурентных действий и, следовательно, санкций со стороны ФАС;

– уменьшение рисков при проведении ФАС проверок в организации;

– развитие внутрикорпоративной этики, принятие сотрудниками ценностей организации и, как следствие, большей лояльности к компании.

Внедрение Антимонопольного комплаенса помогает легально минимизировать риски компании, улучшить репутацию, повысить доверие клиентов, партнеров, инвесторов и надзорных органов, что предусматривает послабления при наложении санкций. Компания может привлечь больше ресурсов, повысить долю на рынке, увеличить рентабельность.

Предлагаемые рынку антикризисные проекты имеют самостоятельную ценность и для образовательных организаций ДПО. Например, понять роль и место своей ОО в изменяющейся в результате проходящей цифровизации экономики системе отношений (первая задача) поможет реализация проекта «Управление в условиях кризисных изменений», направленного на выработку прорывных стратегий и инструментов их реализации.

На решение второй задачи могут быть направлены сразу несколько проектов. Например, реализация новой роли ДПО в изменившейся системе взаимодействия участников рынка потребует отдельного внимания управлению процессом продвижения образовательных и сопутствующих им услуг. Применение для управления образовательной организацией международных стандартов качества, информационной безопасности и социальной ответственности в совокупности с национальными стандартами бережливого производства (эти идеи реализуются в проектах 2 и 3) – сильный механизм антикризисного управления в условиях дефицита ресурсов. И, конечно же, пандемия проявила особую актуальность работы в направлении реинжиниринга процессов в ОО, перевода работ там, где это возможно и выгодно, на удаленные формы. И большую роль в повышении эффективности этого направления должно сыграть грамотное управление удаленной командой (проект 7).

Задача разделения ответственности за качество ДПО между государством, образовательной организацией и профессиональным сообществом является системной, и ее решение затрагивает целый ряд вопросов, регламентируемых различными законами, уже действующими и находящимися в стадии обсуждения. Это, прежде всего, закон «Об образовании в Российской Федерации», в котором наряду с регламентацией ответственности государства и ОО, статья 96 определяет ответственность общественных объединений и профессиональных сообществ за признание качества образования. Это и проект Федерального закона о государственном контроле, надзоре и муниципальном контроле в Российской Федерации, который направлен на сокращение объемов внешнего контроля, в том числе в системе образования за счет целенаправленной работы ОО по снижению рисков потери качества образования.

Тем не менее будущее ДПО и успешность преодоления нашей системой современной и будущих кризисных ситуаций находятся в первую очередь в наших руках.

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

** Эта конференция пройдет в год 80-летия Вячеслава Дудченко – разработчика Инновационной методологии и основателя Школы инновационных игр. Этому событию будет посвящена специальная экспертная панель его учеников «Инновационная методология – наш путь к успеху».*

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 19 мая 2020 г. № 266

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ 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

В соответствии с пунктом 1 плана 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, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 марта 2020 г. N 742-р, приказываю:

1. Утвердить прилагаемые типовые рекомендации 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.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 марта 2019 г. N 131 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, а также по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения граждан предпенсионного возраста».

Министр А. Котяков

Утверждены
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 19 мая 2020 г. № 266

ТИПОВЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ 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

1. Настоящие типовые рекомендации разработаны в целях оказания помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными (далее - органы исполнительной власти в области содействия занятости населения), по разработке региональных программ 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 (далее - региональные программы), а также 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 (далее - перечень).

2. Настоящие типовые рекомендации содержат:

основные направления по разработке 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 (далее - обучение), а также по составлению перечней;

рекомендуемые показатели для оценки эффективности мероприятий, реализуемых органами исполнительной власти в области содействия занятости населения, по организации обучения;

сведения об источниках финансирования.

3. Настоящие типовые рекомендации определяют основные направления мероприятий по организации обучения, механизмы организации обучения, а также мероприятия по составлению перечня.

4. В соответствии с настоящими типовыми рекомендациями органами исполнительной власти в области содействия занятости населения разрабатываются региональные программы, утверждаемые нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, которые могут включать следующие направления:

а) проведение анализа потребности в обучении и возможностей рынка образовательных услуг в сфере профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;

б) составление перечня как для работающих лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, так и для лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, ищущих работу;

в) формирование и актуализация банка образовательных программ для обучения;

г) организация профессиональной ориентации и профилирования граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности и уровня образования в целях подбора образовательной программы;

д) организация взаимодействия с работодателями с целью определения потребности в организации обучения для актуализации региональных программ на очередной год;

е) организация информирования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста о возможности участия в образовательных программах;

ж) организация информирования работодателей о возможности участия в региональных программах;

з) привлечение центров опережающей профессиональной подготовки на базе лучших профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, оснащенных современным оборудованием, для организации обучения по наиболее востребованным профессиям (реализуется в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование»);

и) организация обучения с использованием дистанционных современных средств информационного обеспечения и коммуникации;

к) участие в чемпионате профессионального мастерства по стандартам Ворлдскиллс для лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста «НАВЫКИ МУДРЫХ»;

л) мониторинг трудоустройства и закрепляемости на рабочих местах работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также предпенсионного возраста, прошедших обучение, и лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, ищущих работу, прошедших обучение;

м) иные направления.

5. Разработка региональной программы в качестве самостоятельного документа целесообразна в том случае, если в действующих на территории субъекта Российской Федерации программных документах (программах социально-экономического развития субъекта Российской Федерации, программе содействие занятости населения, других программах) не предусмотрена реализация мероприятий по организации обучения.

6. Региональные программы рекомендуется разрабатывать на срок не менее трех лет.

7. Финансовое обеспечение расходов на реализацию региональных программ из федерального бюджета осуществляется за счет средств, предусмотренных федеральным законом о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

8. Предоставление и распределение субсидии из средств федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию мероприятий по обучению осуществляется в соответствии с Правилами предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации в целях софинансирования расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при реализации региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Старшее поколение», входящего в состав национального проекта «Демография», по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, предусмотренными приложением N 29 к государственной программе Российской Федерации «Содействие занятости населения» (далее соответственно - Правила, субсидии), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. N 298. При этом уровень софинансирования расходного обязательства субъекта Российской Федерации, в целях софинансирования которого предоставляется субсидия за счет средств федерального бюджета, устанавливается распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 октября 2019 г. N 2468-р.

9. Финансирование мероприятий по оставлению перечней осуществляется за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, предусмотренных на реализацию полномочий органов исполнительной власти в области содействия занятости населения, в части реализации мер активной политики занятости.

10. Участниками региональных программ являются граждане в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждане предпенсионного возраста. При этом участниками региональных программ являются как работники в возрасте 50-ти лет и старше, граждане предпенсионного возраста, проходящие обучение по направлениям работодателей, так и граждане в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждане предпенсионного возраста, самостоятельно обратившиеся в органы службы занятости населения с целью прохождения обучения. Следует учесть, что в категорию граждан в возрасте 50-ти лет и старше входят граждане пенсионного возраста.

Граждане в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждане предпенсионного возраста, зарегистрированные в органах службы занятости в качестве безработных, не могут являться участниками мероприятия по обучению.

11. Информационные услуги гражданам предпенсионного возраста могут оказываться, в том числе, в электронном виде с использованием информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» и ее подсистемы «Общероссийская социальная сеть деловых контактов Skillsnet».

12. В реализации мероприятий по организации обучения принимают участие органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и в сфере образования, Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» (далее - Союз «Ворлдскиллс Россия»), образовательные организации, работодатели.

13. Для организации обучения рекомендуется использовать три основных механизма:

а) первый механизм - обучение лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, самостоятельно 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 региональной программе), включающий следующие этапы:

обращение гражданина в возрасте 50-ти лет и старше, а также гражданина предпенсионного возраста, желающих пройти обучение, в органы службы занятости;

проведение органами службы занятости работы по профессиональной ориентации с гражданином в возрасте 50-ти лет и старше, а также с гражданином предпенсионного возраста, по их профилированию в зависимости от профиля его предыдущей или настоящей профессиональной деятельности и уровня образования в целях подбора образовательной программы;

выбор органами службы занятости из имеющихся в банке данных образовательных программ, разработанных преимущественно на основе профессиональных стандартов, наиболее подходящего по уровню квалификации, форме и срокам обучения варианта;

получение гражданином в возрасте 50-ти лет и старше, а также гражданином предпенсионного возраста направления в образовательную организацию, участвующую в региональной программе;

заключение гражданином в возрасте 50-ти лет и старше, а также гражданином предпенсионного возраста и образовательной организацией, участвующей в региональной программе, договора на обучение.

Субъекты Российской Федерации вправе реализовывать механизм образовательных сертификатов, когда заявитель самостоятельно определяется с вариантом образовательной программы из возможных вариантов и обращается в органы службы занятости для получения образовательного сертификата, позволяющего освоить образовательную программу как в пределах субъекта Российской Федерации, так и за его пределами в удобное время в любой из образовательных организаций, участвующих в региональных программах.

Органы службы занятости формируют для граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста, получивших образовательный сертификат, рекомендуемый перечень образовательных организаций, участвующих в региональной программе, для самостоятельного выбора образовательной организации.

Образовательный сертификат выдается при наличии заключенного соглашения между получателем сертификата и представителем органа службы занятости. В соглашении указываются условия использования сертификата, проведение оплаты обучения, контроль за результатом обучения и другая информация.

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 от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ «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 региональной программы. В случае обучения с использованием механизма образовательного сертификата стипендия может включаться в его стоимость.

Возможна организация обучения в другой местности;

б) второй механизм - обучение работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста по направлению работодателей.

В целях развития профессиональных навыков (компетенций) работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста работодатель обращается в органы службы занятости для заключения соглашения об организации обучения своих работников. Такой работодатель самостоятельно организует обучение в своем специализированном структурном образовательном подразделении, имеющем лицензию на осуществление образовательной деятельности, либо

заключает соответствующий договор с образовательной организацией, участвующей в региональной программе. Возможна организация обучения в другой местности;

в) третий механизм - организация обучения граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста по международным профессиональным стандартам с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия».

Граждане в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждане предпенсионного возраста, желающие пройти обучение по одной из профессий, заявленных Союзом «Ворлдскиллс Россия», обращаются на специальный сайт Союза «Ворлдскиллс Россия» («Академия Ворлдскиллс») в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»). При заполнении заявления гражданин в возрасте 50-ти лет и старше, а также гражданин предпенсионного возраста проходят 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 граждан указанных категорий может использоваться при составлении резюме, которое автоматически размещается в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России». Организация обучения в другой местности возможна с использованием дистанционных форм обучения.

14. Отбор работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также работников предпенсионного возраста для участия в региональной программе осуществляется на основе информации, предоставляемой работодателями в органы службы занятости о статусе работника на основании данных кадровой службы организации) в том числе, относится ли данный гражданин к категории граждан предпенсионного возраста - на основании данных органов Пенсионного фонда Российской Федерации, получаемых в рамках соглашений, заключенных в электронной форме между органами Пенсионного фонда Российской Федерации и работодателями.

15. Отбор граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста, самостоятельно обратившихся в органы службы занятости для участия в региональной программе, осуществляется на основе информации, получаемой органами службы занятости непосредственно от граждан в возрасте 50-ти лет и старше на основе паспортных данных, а также от органов Пенсионного фонда Российской Федерации в отношении граждан предпенсионного возраста в рамках межведомственного взаимодействия с использованием системы межведомственного электронного документооборота.

16. Отбор граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста для участия в профессиональном обучении по международным профессиональным стандартам с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия» осуществляется на основе информации, получаемой Союзом «Ворлдскиллс Россия» непосредственно от граждан в возрасте 50-ти лет и старше на основе паспортных данных, а также от граждан предпенсионного возраста, которые имеют право бесплатно получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации по месту жительства или работы сведения об отнесении их к категории граждан предпенсионного возраста.

17. Выбор образовательной организации, участвующей в региональной программе, осуществляется органами службы занятости на конкурсной основе в случае организации профессионального обучения по направлению органов службы занятости. При этом обязательным требованием к образовательной организации, участвующей в региональной программе, является наличие лицензии на образовательную деятельность.

С образовательными организациями, участвующими в региональной программе, осуществляющими образовательную деятельность, заключаются договоры об обучении. В договоре указываются сведения о наименовании образовательной организации, образовательных программах, включающих в том числе информацию о возможности организации дистанционного обучения, профессиях (специальностях), продолжительности обучения, виде обучения, сроке обучения, месторасположении, номерах контактных телефонов. Сроки освоения образовательных программ может варьироваться от 16 до 500 часов.

При организации обучения возможно использовать дистанционные образовательные технологии, которые позволяют обеспечить экономию времени (не требуется тратить время на поездки к месту учебы), снижение затрат на проведение обучения (не требуется затрат на аренду помещений), возможность одновременного обучения большого количества учащихся, повышение качества обучения за счет применения современных средств и технологий.

18. Основные программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы могут быть построены в том числе с использованием 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.

19. 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 региональной программе.

20. Первый и третий механизм организации обучения граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста финансируется в соответствии с заключенными органами исполнительной власти в области содействия

занятости населения и Союзом «Ворлдскиллс Россия» соглашениями (договорами) с образовательными организациями, участвующими в региональных программах, из средств, предусмотренных в федеральном бюджете и бюджете субъекта Российской Федерации на организацию обучения, при условии оказания услуг в полном объеме за фактический период обучения. Расходы на обучение будут компенсироваться (или авансироваться) образовательной организации, участвующей в региональной программе, и Союзу «Ворлдскиллс Россия» из средств, предусмотренных в федеральном бюджете на указанные цели.

21. Второй механизм организации обучения предусматривает компенсацию (или авансирование) расходов на обучение работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также работников предпенсионного возраста работодателю из средств, предусмотренных на реализацию региональной программы в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации, в соответствии с заключенными органами исполнительной власти в области содействия занятости населения соглашениями (договорами) с работодателями при условии, что обучение будет проведено полностью, и работники, прошедшие обучение, сохранят занятость в отчетном году (за исключением случаев, когда работники увольняются по собственному желанию). Факт сохраняющейся занятости таких работников отслеживают органы службы занятости.

22. Во всех механизмах организации обучения 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.

23. В рамках реализации мероприятий по обучению повторное обучение граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста не допускается.

24. Орган исполнительной власти в области содействия занятости населения разрабатывает и утверждает порядок расходования средств по каждому механизму организации обучения.

25. Органом исполнительной власти в области содействия занятости населения разрабатывается реестр участников региональной программы (далее - реестр) и организуется их учет, который позволит избежать дублирования участия граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста в мероприятиях по обучению при содействии органов службы занятости и при содействии Союза «Ворлдскиллс Россия», а также двойного финансирования. В реестр предлагается включать персонифицированные данные граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста.

26. Составление перечня обеспечивается органом исполнительной власти в области содействия занятости населения. В этих целях органом службы занятости населения проводится анализ регионального рынка труда и банка вакансий. При составлении перечня используется список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утвержденный приказом Минтруда России от 2 ноября 2015 г. N 831, и государственный информационный ресурс «Справочник профессий».

При составлении перечня также следует учитывать высокий спрос на профессии и специальности на рынке труда, имея в виду:

высокую долю вакансий по конкретной профессии (должности) в общем числе вакансий на рынке труда субъекта Российской Федерации;

длительно наблюдаемое превышение числа вакансий по конкретной профессии (должности) над численностью безработных, состоящих на учете в органах службы занятости населения (рассчитывается следующим образом: в числителе сумма вакансий по конкретным профессиям, например, швея, а в знаменателе численность безработных, состоящих на учете);

количество и перечень массовых профессий, специальностей (должностей) с высоким устойчивым спросом, в том числе для реализации социально-экономических проектов;

потребность работодателей в работниках, имеющих приоритетные профессии (специальности).

27. В целях формирования банка образовательных программ целесообразно на региональном уровне при участии органов исполнительной власти в области содействия занятости населения и в сфере образования согласовать или утвердить нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации рекомендованный для использования перечень образовательных организаций, участвующих в региональной программе, и образовательных программ. Перечень образовательных организаций, участвующих в региональной программе, и образовательных программ необходимо разместить на сайтах в сети «Интернет».

28. Мониторинг трудоустройства и закрепляемости на рабочих местах работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста, прошедших обучение, и граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста, ищущих работу и прошедших обучение, предлагается вести в электронном виде, с использованием следующей информации: фамилия, имя, отчество (при наличии) участника мероприятия по обучению, страховой номер индивидуального лицевого счета, дата рождения, уровень образования, место работы, профессия (должность), результаты тестирования, название образовательной организации, участвующей в региональной программе, наименование образовательных программ, рекомендованных для участника мероприятия по обучению, количество часов обучения, номер направления на обучение, номер договора (соглашения), стоимость обучения по договору (соглашению), номер сертификата, стоимость обучения по сертификату, трудоустройство после обучения.

29. Учет закрепляемости на рабочих местах граждан в возрасте 50-ти лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста в отчетном году осуществляется на основании документального подтверждения занятости гражданами в возрасте 50-ти лет и старше, а также гражданами предпенсионного возраста или их работодателями, а также сведений органов Пенсионного фонда Российской Федерации в рамках межведомственного взаимодействия с использованием системы межведомственного электронного документооборота.

30. Оценка эффективности реализации мероприятий по обучению осуществляется органом исполнительной власти в области содействия занятости населения ежегодно по нижеследующим показателям:

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 (абзац 1 пункта 14 Правил);

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 (абзац 2 пункта 14 Правил).

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 26 декабря 2019 г. № 832н

О ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМ СИЛУ ПРИКАЗА МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 8 СЕНТЯБРЯ 2015 Г. № 608Н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ,ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

В соответствии с пунктом 4.2. протокола заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям от 5 декабря 2019 г. № 41, приказываю:

Признать утратившим силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 сентября 2015 г., регистрационный № 38993).

Министр М.А.Топилин

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

от 08 июня 2020 № 164-ФЗ

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬИ 71.1 И 108 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 1

Внести в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2014, N 6, ст. 562; N 19, ст. 2289; 2015, N 1, ст. 53; N 29, ст. 4364; 2016, N 1, ст. 78; N 10, ст. 1320; N 23, ст. 3289; 2018, N 32, ст. 5130; N 53, ст. 8423; 2019, N 52, ст. 7796) следующие изменения:

1) в статье 71.1:

а) в части 5 слова «, по специальностям, направлениям подготовки, перечень которых определяется Правительством Российской Федерации» исключить;

б) дополнить частью 7 следующего содержания:

«7. В случае, если заказчиком целевого обучения является организация, осуществляющая образовательную деятельность, в которой обучался гражданин, принятый на целевое обучение, при нарушении ею обязательства по трудоустройству такого гражданина расходы федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации или местного бюджета, осуществленные на его обуче-

ние, подлежат возмещению данной организацией в доход соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации. Срок возмещения указанных расходов, порядок и основания освобождения сторон договора о целевом обучении от их возмещения, порядок определения размера этого возмещения в федеральный бюджет устанавливаются Правительством Российской Федерации в положении о целевом обучении, указанном в части 6 настоящей статьи, а в бюджеты субъектов Российской Федерации или местные бюджеты органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления.»;

2) статью 108 дополнить частью 17 следующего содержания:

«17. При угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части:

1) реализация образовательных программ, а также проведение государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных профессиональных образовательных программ, осуществляется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий вне зависимости от ограничений, предусмотренных в федеральных государственных образовательных стандартах или в перечне профессий, направлений подготовки, специальностей, реализация образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно дистанционных образовательных технологий, если реализация указанных образовательных программ и проведение государственной итоговой аттестации без применения указанных технологий и перенос сроков обучения невозможны;

2) копии документов об образовании и (или) о квалификации, документов об обучении, выданные в электронной форме (документ на бумажном носителе, преобразованный в электронную форму путем сканирования или фотографирования с обеспечением машиночитаемого распознавания его реквизитов), предоставляют доступ к образованию и (или) профессиональной деятельности наряду с документами об образовании и (или) о квалификации, документами об обучении, выданными на бумажном носителе.».

Статья 2

Действие положения части 7 статьи 71.1 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не распространяется на правоотношения, возникшие из договоров о целевом обучении, заключенных до дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

Президент Российской Федерации В.В.Путин

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

от 08 июня 2020 № 165-ФЗ

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬИ 46 И 108 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Внести в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2014, N 6, ст. 562; N 19, ст. 2289; 2015, N 1, ст. 53; N 29, ст. 4364; 2016, N 1, ст. 78; N 10, ст. 1320; N 23, ст. 3289; 2018, N 53, ст. 8423; 2019, N 52, ст. 7796) следующие изменения:

1) в статье 46:

а) часть 1 дополнить словами «, если иное не установлено настоящим Федеральным законом»;

б) дополнить частями 3 - 5 следующего содержания:

«3. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

4. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

5. Порядок допуска лиц, указанных в частях 3 и 4 настоящей статьи, к занятию педагогической деятельностью устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.»;

2) статью 108 дополнить частью 18 следующего содержания:

«18. На педагогических работников, принятых на работу до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, подлежащих аттестации и признанных аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности, не распространяется требование части 1 статьи 46 настоящего Федерального закона о наличии среднего профессионального образования или высшего образования.».

Президент Российской Федерации В.В.Путин

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20 июня 2020 г. № 897

О ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМИ СИЛУ НЕКОТОРЫХ АКТОВ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ НЕКОТОРЫХ АКТОВ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОТМЕНЕ НЕКОТОРЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, СОБЛЮДЕНИЕ КОТОРЫХ ОЦЕНИВАЕТСЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО КОНТРОЛЮ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА) В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Признать утратившими силу акты Правительства Российской Федерации и отдельные положения актов Правительства Российской Федерации, содержащие обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) в сфере образования, по перечню согласно приложению № 1.

2. Отменить нормативные правовые акты Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, содержащие обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) в сфере образования, по перечню согласно приложению № 2.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2021 г.

Председатель Правительства Российской Федерации М. Мишустин

Приложение № 1
к постановлению Правительства
Российской Федерации
от 20 июня 2020 г. № 897

ПЕРЕЧЕНЬ УТРАТИВШИХ СИЛУ АКТОВ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ АКТОВ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, СОБЛЮДЕНИЕ КОТОРЫХ ОЦЕНИВАЕТСЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО КОНТРОЛЮ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА) В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. N 966 «О лицензировании образовательной деятельности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 44, ст. 5764).

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2014 г. N 1246 «О внесении изменения в приложение к Положению о лицензировании образовательной деятельности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 49, ст. 6953).

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 3 декабря 2015 г. N 1313 «О внесении изменений в Положение о лицензировании образовательной деятельности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2015, N 50, ст. 7164).

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2016 г. N 1177 «О внесении изменений в Положение о лицензировании образовательной деятельности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, N 47, ст. 6658).

5. Пункт 2 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 января 2018 г. N 20 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 4, ст. 637).

6. Пункт 18 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2018 г. N 1439 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 50, ст. 7755).

7. Пункт 1 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2019 г. N 1648 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2019, N 51, ст. 7618).

8. Пункт 4 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации по вопросам осуществления лицензирования отдельных видов деятельности на территории международного медицинского кластера, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2020 г. N 192 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации по вопросам осуществления лицензирования отдельных видов деятельности на территории международного медицинского кластера» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2020, N 9, ст. 1195).

Приложение № 2
к постановлению Правительства
Российской Федерации
от 20 июня 2020 г. N 897

ПЕРЕЧЕНЬ
ОТМЕНЕННЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, СОБЛЮДЕНИЕ КОТОРЫХ ОЦЕНИВАЕТСЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО КОНТРОЛЮ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА) В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29 мая 2014 г. N 785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 августа 2014 г., регистрационный N 33423).

2. Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 2 февраля 2016 г. N 134 «О внесении изменений в требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации, утвержденные приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29 мая 2014 г. N 785» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 февраля 2016 г., регистрационный N 41226).

3. Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 27 ноября 2017 г. N 1968 «О внесении изменений в требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации, утвержденные приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29 мая 2014 г. N 785» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 декабря 2017 г., регистрационный N 49369).

4. Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 14 мая 2019 г. N 631 «О внесении изменения в требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации, утвержденные приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29 мая 2014 г. N 785» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 июня 2019 г., регистрационный N 54919).

5. Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 апреля 2020 г. N 493 «О внесении изменений в требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации, утвержденные приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29 мая 2014 г. N 785» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 мая 2020 г., регистрационный № 58384).

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

от 25 мая 2020 г. № 158-ФЗ

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» В ЧАСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАЗРЯДОВ, КЛАССОВ, КАТЕГОРИЙ ПО СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ, ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ»

Внести в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2015, № 18, ст. 2625; 2019, № 30, ст. 4134) следующие изменения:

1) пункт 2 части 10 статьи 60 изложить в следующей редакции:

«2) получение квалификации по профессии рабочего, должности служащего и присвоение (при наличии) квалификационного разряда, класса, категории по результатам профессионального обучения (подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего).»;

2) в статье 73:

а) часть 1 после слов «указанными лицами» дополнить словами «квалификации по профессии рабочего, должности служащего и присвоение им (при наличии)»;

б) в части 7 слова «присваиваемой по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих квалификации» заменить словами «(при наличии) присваиваемых по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих квалификационных разрядов, классов, категорий»;

3) часть 2 статьи 74 дополнить словами «(при наличии таких разрядов, классов, категорий)».

Президент Российской Федерации В.В.Путин

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

от 25 мая 2020 г. № 159-ФЗ

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬИ 5 И 7 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОН А «О НАУКЕ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ» И СТАТЬЮ 51 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 1

Внести в Федеральный закон от 23 августа 1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 35, ст. 4137; 1998, № 30, ст. 3607; 2000, № 2, ст. 162; 2004, № 35, ст. 3607; 2005, № 27, ст. 2715; 2006, № 1, ст. 10; № 50, ст. 5280; 2007, № 49, ст. 6069; 2008, № 30, ст. 3616; 2009, № 7, ст. 786; № 31, ст. 3923; № 52, ст. 6434; 2010, № 19, ст. 2291; 2011, № 10, ст. 1281; 2013, № 27, ст. 3477; 2014, № 52, ст. 7554; 2015, № 17, ст. 2475; № 29, ст. 4396; 2016, № 22, ст. 3097) следующие изменения:

1) в статье 5:

а) дополнить пунктом 7.1 следующего содержания:

«7.1. Руководитель научной организации назначается (избирается) в соответствии с законодательством и в порядке, предусмотренном ее уставом, и несет ответственность за руководство научной, научно-технической, организационно-хозяйственной деятельностью научной организации, а также за реализацию программы или плана развития научной организации.»;

б) пункт 8 изложить в следующей редакции:

«8. В государственной или муниципальной научной организации могут учреждаться должность руководителя научного направления и (или) должность научного руководителя научной организации в порядке, определяемом ее уставом. Лица, замещающие указанные должности, не вправе осуществлять полномочия руководителя научной организации, его заместителей.

Руководитель научного направления обеспечивает формирование приоритетных направлений и (или) тематики научных исследований в научной организации.

Полномочия научного руководителя научной организации, в том числе связанные с его участием в определении программы или

плана развития научной организации, в деятельности коллегиальных органов управления научной организации, в решении вопросов совершенствования научной, научно-технической, организационной и управленческой деятельности научной организации, а также связанные с представлением научной организации в отношениях с государственными органами, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями, устанавливаются уставом научной организации.

Научный руководитель научной организации по решению ее ученого (научного, научно-технического) совета может быть председателем ученого (научного, научно-технического) совета научной организации.

Порядок замещения должности руководителя научного направления, должности научного руководителя научной организации, а также полномочия руководителя научного направления определяются уставом научной организации.»;

в) дополнить пунктом 9 следующего содержания:

«9. Ученые (научные, научно-технические) советы государственных и муниципальных научных организаций разрабатывают и утверждают планы научных работ, программы или планы развития государственных и муниципальных научных организаций гласно исходя из государственных заданий, профиля государственных и муниципальных научных организаций, их научных и экономических интересов.»;

2) абзац шестой пункта 3 и пункт 4 статьи 7 признать утратившими силу.

Статья 2

Внести в статью 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2019, № 49, ст. 6962; 2020, № 9, ст. 1137) следующие изменения:

1) часть 8 дополнить словами «, а также за реализацию программы развития образовательной организации»;

2) в части 11 слова «по решению ее ученого совета» исключить, дополнить словами «в порядке, определяемом ее уставом»;

3) в части 13 слова «и его полномочия определяются» заменить словом «определяется»;

4) дополнить частями 15 и 16 следующего содержания:

«15. Полномочия президента образовательной организации высшего образования, в том числе связанные с его участием в определении программы развития образовательной организации высшего образования, в деятельности коллегиальных органов управления образовательной организации высшего образования, в решении вопросов совершенствования образовательной, научной, воспитательной, организационной и управленческой деятельности образовательной организации высшего образования, а также связанные с представлением образовательной организации высшего образования в отношениях с государственными органами, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями, устанавливаются уставом образовательной организации высшего образования.

16. Президент образовательной организации высшего образования по решению ее ученого совета может быть председателем ученого совета образовательной организации высшего образования.».

Статья 3

Уставы государственных и муниципальных научных организаций, государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования применяются в части, не противоречащей нормам, установленным статьями 5 и 7 Федерального закона от 23 августа 1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (в редакции настоящего Федерального закона) и статьей 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции настоящего Федерального закона), и подлежат приведению в соответствие с указанными нормами в срок до 31 декабря 2021 года.

Президент Российской Федерации В.В.Путин

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 23 мая 2020 г. № 1390-р

Москва

Принять предложение Минфина России об осуществлении в 2020 году федеральными бюджетными и автономными учреждениями, осуществляющими деятельность в отраслях российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации, в период приостановления (частичного приостановления) их деятельности при принятии мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции расходов по оплате труда работников этих учреждений в целях обеспечения уровня оплаты труда,

установленного трудовым законодательством Российской Федерации, налогов и сборов, страховых взносов, установленных законодательством Российской Федерации, и расходов, связанных с оплатой коммунальных услуг и содержанием имущества, в том числе за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности такого учреждения, утвержденным в установленном законодательством Российской Федерации порядке, независимо от объема оказанных ими государственных услуг (выполненных работ).

Председатель Правительства Российской Федерации М.Мишустин

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 2 июля 2020 г. № 752

Москва

О возобновлении проведения проверок деятельности организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образованияРоссийской Федерации

В связи с улучшением санитарно-эпидемиологической обстановки на территории Российской Федерации приказываю:

1. Возобновить с учетом актов высших должностных лиц субъектов Российской Федерации (руководителей высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации), издаваемых исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на соответствующей территории Российской Федерации, организацию и проведение плановых и внеплановых проверок деятельности организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее - Министерство), предусмотренных в соответствии с Регламентом организации и проведения проверок деятельности территориальных органов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства от 25 июня 2019 г. № 424.

2. Контрольно-ревизионному департаменту (Куликов ДВ.) и Департаменту управления имуществом (Храброва И.А.) подготовить проекты распоряжений Министерства о возобновлении проверок, приостановленных в соответствии с приказом Министерства от 17 марта 2020 г. № 436 «О приостановлении проведения проверок деятельности организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации».

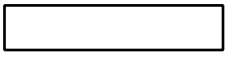
3. Контрольно-ревизионному департаменту (Куликов ДВ.) в срок до 10 июля 2020 года подготовить проект приказа Министерства об утверждении новой редакции Сводного плана проведения проверок деятельности организаций, подведомственных Министерству, на 2020 год.

4. Признать утратившим силу приказ Министерства от 17 марта 2020 г. № 436 «О приостановлении проведения проверок деятельности организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации».

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра Н.А. Бочарову.

Министр В.Н. Фальков

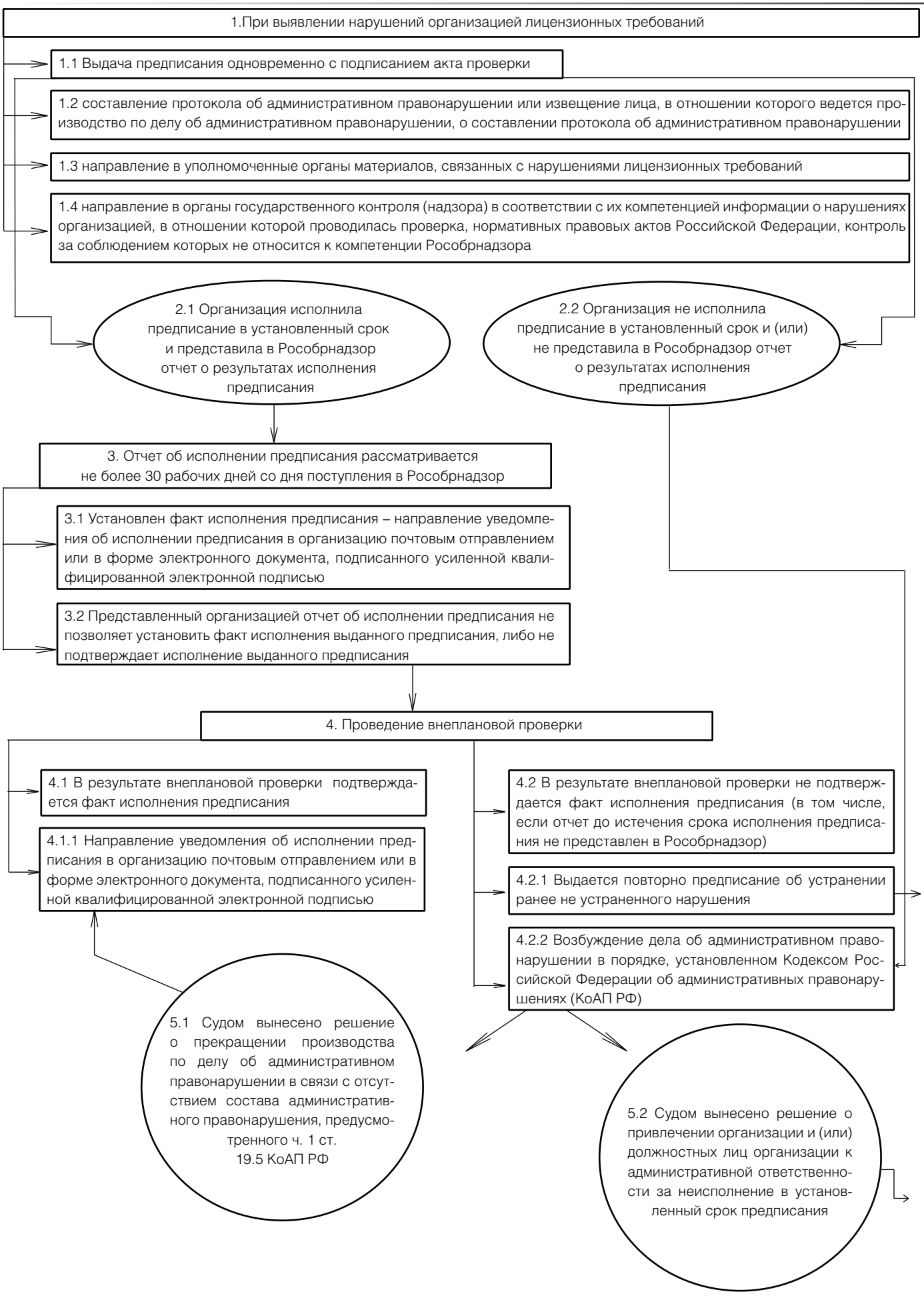
БЛОК – СХЕМА ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ ДЕЙСТВИЙ ПРИ ПРИНЯТИИ МЕР ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЛИЦЕНЗИОННОГО КОНТРОЛЯ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

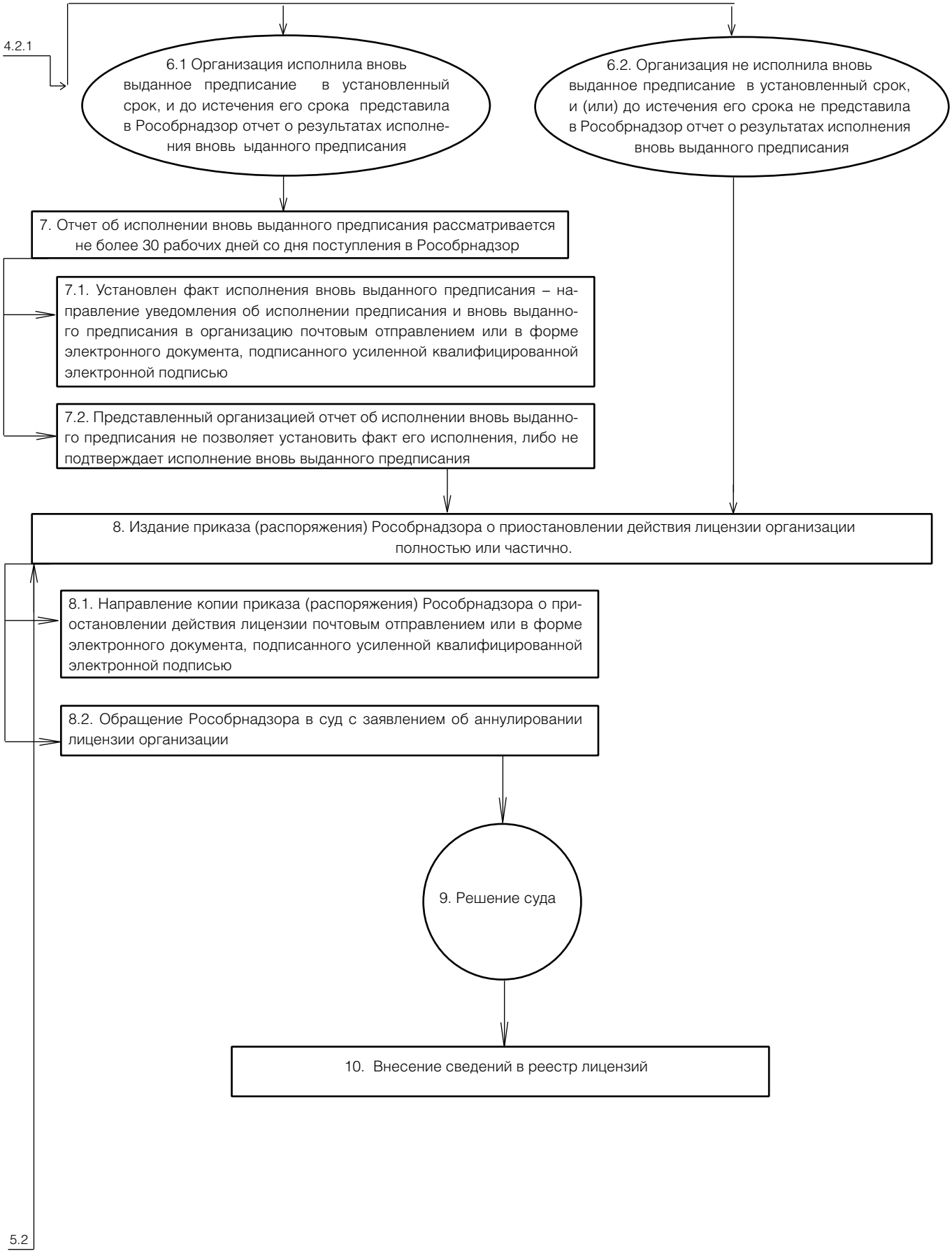


юридически значимые действия Рособрнадзора

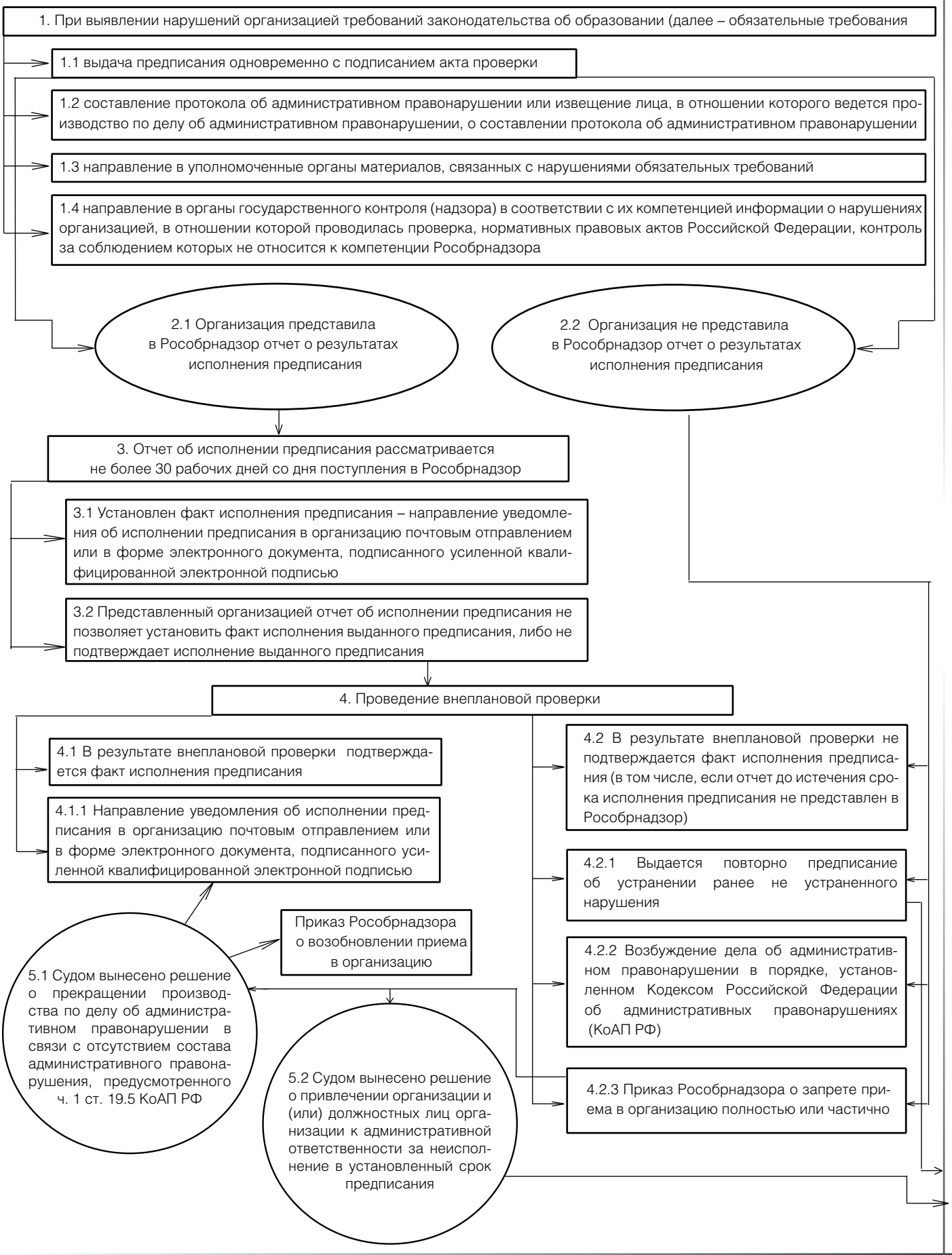
юридически значимые действия организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – организация)

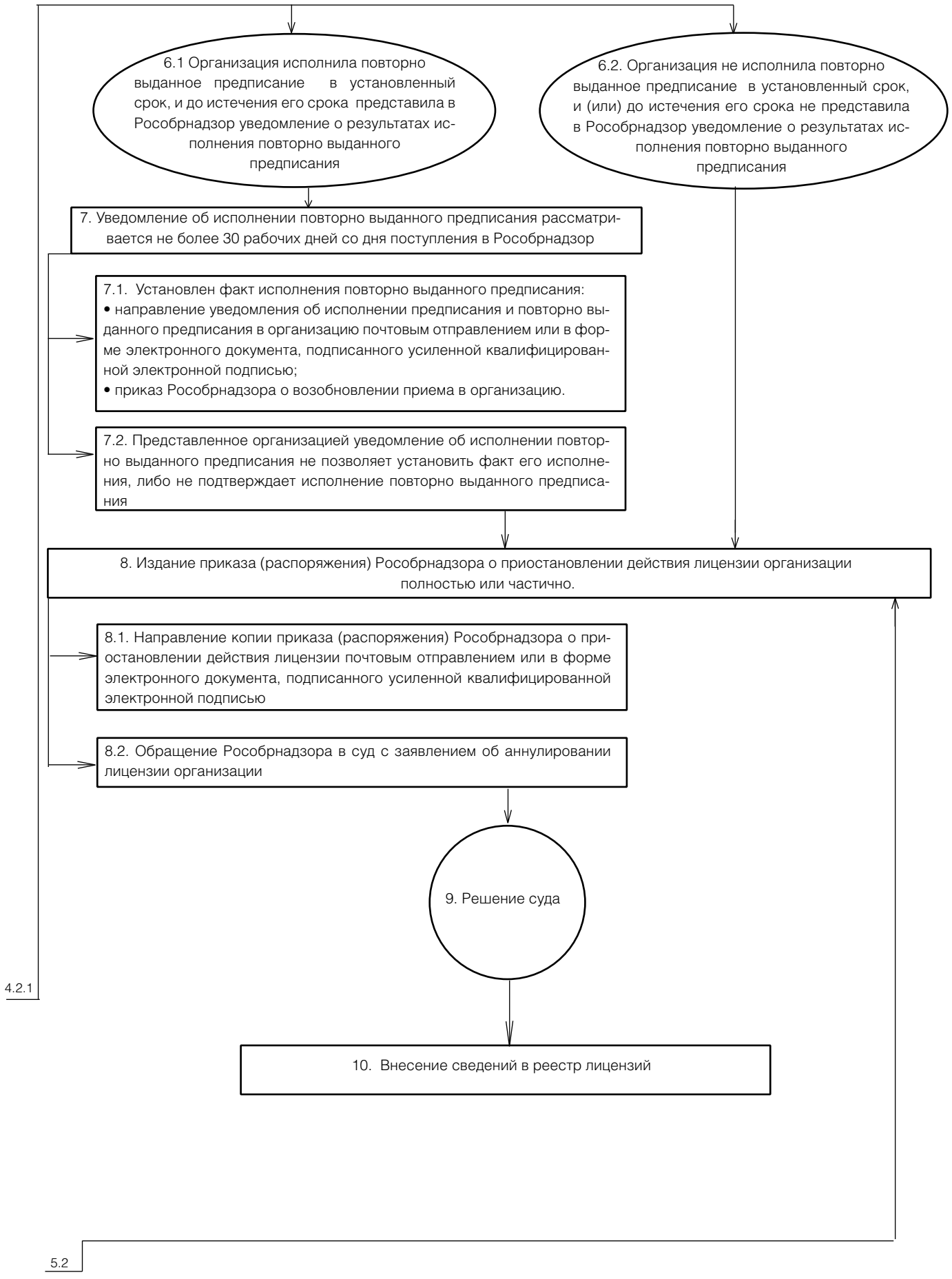
решения суда


1.При выявлении нарушений организацией лицензионных требований
1.1 Выдача предписания одновременно с подписанием акта проверки
1.2 составление протокола об административном правонарушении или извещение лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, о составлении протокола об административном правонарушении
1.3 направление в уполномоченные органы материалов, связанных с нарушениями лицензионных требований
1.4 направление в органы государственного контроля (надзора) в соответствии с их компетенцией информации о нарушениях организацией, в отношении которой проводилась проверка, нормативных правовых актов Российской Федерации, контроль за соблюдением которых не относится к компетенции Рособрнадзора
2.1 Организация исполнила предписание в установленный срок и представила в Рособрнадзор отчет о результатах исполнения предписания
2.2 Организация не исполнила предписание в установленный срок и (или) не представила в Рособрнадзор отчет о результатах исполнения предписания
3. Отчет об исполнении предписания рассматривается не более 30 рабочих дней со дня поступления в Рособрнадзор
3.1 Установлен факт исполнения предписания – направление уведомления об исполнении предписания в организацию почтовым отправлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью
3.2 Представленный организацией отчет об исполнении предписания не позволяет установить факт исполнения выданного предписания, либо не подтверждает исполнение выданного предписания
4. Проведение внеплановой проверки
4.1 В результате внеплановой проверки подтверждается факт исполнения предписания
4.1.1 Направление уведомления об исполнении предписания в организацию почтовым отправлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью
4.2 В результате внеплановой проверки не подтверждается факт исполнения предписания (в том числе, если отчет до истечения срока исполнения предписания не представлен в Рособрнадзор)
4.2.1 Выдается повторно предписание об устранении ранее не устраненного нарушения
4.2.2 Возбуждение дела об административном правонарушении в порядке, установленном Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ)
5.1 Судом вынесено решение о прекращении производства по делу об административном правонарушении в связи с отсутствием состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ
5.2 Судом вынесено решение о привлечении организации и (или) должностных лиц организации к административной ответственности за неисполнение в установленный срок предписания


4.2.1
6.1 Организация исполнила вновь выданное предписание в установленный срок, и до истечения его срока представила в Рособрнадзор отчет о результатах исполнения вновь ыданного предписания
6.2. Организация не исполнила вновь выданное предписание в установленный срок, и (или) до истечения его срока не представила в Рособрнадзор отчет о результатах исполнения вновь выданного предписания
7. Отчет об исполнении вновь выданного предписания рассматривается не более 30 рабочих дней со дня поступления в Рособрнадзор
7.1. Установлен факт исполнения вновь выданного предписания – направление уведомления об исполнении предписания и вновь выданного предписания в организацию почтовым отправлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью
7.2. Представленный организацией отчет об исполнении вновь выданного предписания не позволяет установить факт его исполнения, либо не подтверждает исполнение вновь выданного предписания
8. Издание приказа (распоряжения) Рособрнадзора о приостановлении действия лицензии организации полностью или частично.
8.1. Направление копии приказа (распоряжения) Рособрнадзора о приостановлении действия лицензии почтовым отправлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью
8.2. Обращение Рособрнадзора в суд с заявлением об аннулировании лицензии организации
9. Решение суда
10. Внесение сведений в реестр лицензий
5.2

БЛОК – СХЕМА ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ ДЕЙСТВИЙ ПРИ ПРИНЯТИИ МЕР ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ




6.1 Организация исполнила повторно выданное предписание в установленный срок, и до истечения его срока представила в Рособрнадзор уведомление о результатах исполнения повторно выданного предписания
6.2. Организация не исполнила повторно выданное предписание в установленный срок, и (или) до истечения его срока не представила в Рособрнадзор уведомление о результатах исполнения повторно выданного предписания
7. Уведомление об исполнении повторно выданного предписания рассматривается не более 30 рабочих дней со дня поступления в Рособрнадзор
7.1. Установлен факт исполнения повторно выданного предписания:
• направление уведомления об исполнении предписания и повторно выданного предписания в организацию почтовым отправлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
• приказ Рособрнадзора о возобновлении приема в организацию.
7.2. Представленное организацией уведомление об исполнении повторно выданного предписания не позволяет установить факт его исполнения, либо не подтверждает исполнение повторно выданного предписания
8. Издание приказа (распоряжения) Рособрнадзора о приостановлении действия лицензии организации полностью или частично.
8.1. Направление копии приказа (распоряжения) Рособрнадзора о приостановлении действия лицензии почтовым отправлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью
8.2. Обращение Рособрнадзора в суд с заявлением об аннулировании лицензии организации
9. Решение суда
10. Внесение сведений в реестр лицензий
4.2.1
5.2

ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ БУДУЩЕЕ МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.А. Чурганов

начальник отдела мониторинга
качества образования,
Северо-Западный государственный
медицинский университет им. И.И. Мечникова,
д-р. пед. наук,
г. Санкт-Петербург

З.В. Лопатин

начальник учебного управления,
Северо-Западный государственный
медицинский университет
им. И.И. Мечникова,
г. Санкт-Петербург

В.В. Тимченко

аудитор систем менеджмента EOQ, специалист
отдела мониторинга качества образования,
Северо-Западный государственный
медицинский университет
им. И.И. Мечникова,
канд. пед. наук,
г. Санкт-Петербург

Т.Ю. Сячина

специалист отдела мониторинга
качества образования,
Северо-Западный государственный
медицинский университет
им. И.И. Мечникова,
г. Санкт-Петербург

В статье рассматривается развитие медицины и системы непрерывного медицинского образования в условиях происходящей в настоящее время технологической революции, приводятся прогнозы появления новых профессий в медицине, делается вывод о необходимости кардинальных преобразований в сфере непрерывного медицинского образования при обязательной активизации роли дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: ***развитие медицины и системы непрерывного медицинского образования, технологическая революция в медицине, дорожная карта «Хэлснет», атлас новых профессий, дополнительное профессиональное образование, качество медицинского образования.***

Каким будет медицинское образование в ближайшем и отдаленном будущем и его важная составляющая – дополнительное профессиональное образование, какие компетенции будут востребованы и что нужно сделать, чтобы оказаться в тренде наступающих перемен? Медицина находится на пороге революционных преобразований, связанных с существенными достижениями медицинской науки, техники и технологий, которые необходимо обеспечить квалифицированными специалистами, обладающими не только хорошей профессиональной подготовкой, но и набором универсальных навыков, необходимых для генерации новшеств и внедрения инноваций. Но прогнозировать будущее непросто, потому что чем дальше горизонт планирования, тем меньше вероятность выполнения наших сценариев из-за сложности, непредсказуемости и изменчивости турбулентного мира. Подтверждение этому – нынешний пандемический кризис и его слабо прогнозируемые последствия. Еще хуже плыть по течению и не планировать бу-

дущее – можно упустить явные и неявные факторы и условия. Самым продуктивным подходом является проактивная позиция образовательных организаций, которая предусматривает участие в формировании новых возможностей и трендов. Особенно актуально это для вузов, потому что они находятся в тренде актуальных научных исследований и сами являются производителями инноваций, а значит, и носителями уникальных компетенций, связанных с ними. Медицинские вузы имеют еще одно стратегическое преимущество – намного более прочные связи с практической (клинической) деятельностью, которая является неотъемлемой частью медицинского образования и медицинской науки. Однако для успешного движения вперед, а тем более для обеспечения лидерства в своем сегменте рынка образования, требуется интеграция всех преимуществ в рамках единой стратегии и системы процессов управления. Наилучший результат получается у тех, кто соблюдает необходимый баланс краткосрочных и долгосрочных целей и обеспечивает гибкие траектории их достижения в условиях постоянных изменений и меняющихся рисков.

Следует отметить необходимость использования при анализе и разработке стратегии креативных инструментов, которые основаны на коллегиальном обсуждении, сотворчестве и интуиции участников, например, мозговые штурмы, стратегические сессии, инновационные игры, ТРИЗ, thinking tank, сценарии будущего, форсайты, хакатоны, митапы и другие интерактивные подходы. Они хороши тем, что позволяют задействовать коллегиальный интеллектуальный потенциал и использовать коллективный опыт – с минимальными затратами на обучение и подготовку, но с максимальным вовлечением персонала. Настоящая статья является результатом групповых обсуждений, обзоров и опыта стратегического планирования, выполненных в рамках системы менеджмента качества СЗГМУ им И.И. Мечникова, а также анализа материалов сообщества Хелснет Национальной технологической инициативы[1], представленных на различных дискуссионных площадках.

Анализ показал, что доля технических и технологических факторов развития медицинского образования в настоящее время является наиболее существенной, по крайней мере, для развития инновационного потенциала медицинского образования. Тем не менее следует учитывать системно все группы факторов. Так, в условиях глубинных противоречий крупнейших экономик и борьбы мировых элит за глобальное влияние многие решения будут определяться политической конъюнктурой, а последствия карантина в связи с пандемией COVID-19 только увеличивают неопределенность и непредсказуемость этих решений. И хотя образовательные организации стремятся быть вне политики, давление политических решений будет связано с выстраиванием искусственных барьеров между странами и регионами под предлогом защиты своего рынка (примерами являются попытки перекупить разработки вакцин против коронавируса американцами у европейцев). Как следствие, будет затруднен обмен технологиями, научной информацией и образовательным контентом. Однако производители медицинских и фармацевтических товаров, скорее всего, пролоббируют свои интересы, пользуясь страхами перед грядущими возможными эпидемиями. Это означает, что медицина и фармация будут областями повышенного внимания политиков, чиновников и населения в ближайшие несколько лет и, как следствие, классический анализ спроса на соответствующие образовательные продукты нужно будет значительно корректировать. В подтверждение сказанного можно указать на некоторые последние примеры подобных решений: Правительство Российской Федерации упразднило противоречивые акты в сфере контроля качества медицинской деятельности[2], утвердило порядок и размеры стимулирующих выплат медицинским работникам[3], выделило средства на поддержку федеральных образовательных, научных и медицинских учреждений в объеме 15.8 млрд. руб.[4], но в то же время ряд национальных проектов будут недофинансированы предположительно на треть, и пока точно неизвестно – какие и насколько[5].

Очевидно, что в ближайшее время потребуются антикризисные менеджеры для различных областей, в том числе и для медицины. Особые компетенции для таких специалистов – знание специфики отрасли и «тонких» характеристик процессов, понимание социальной составляющей здравоохранения, интересов медицинского бизнеса и роль образования. Исторические аналогии показывают, что после кризиса наступает период роста всех видов активности во всех сферах, появляются существенно новые возможности для бизнеса, в результате перераспределения финансовых потоков открываются новые, порой неожиданные, источники для поддержки инноваций. С этим связаны риски упущенных возможностей – нужно регулярно пересматривать меняющиеся условия, чтобы не упустить тренды и наиболее перспективные направления медицинского образования. Конечно, структура платежеспособности потенциальных заказчиков медицинского образования поменяется в той же мере, как поменяются источники доходов населения и перераспределятся иные жизненно важные ресурсы. Можно предположить, что будут востребованы знания и навыки, которые, с одной стороны, быстро применимы на практике, а с другой стороны – отличаются большим разнообразием, соответствующим медицинским инновациям и стремлению бизнеса открыть новые ниши. Это, прежде всего, применимо к сфере дополнительного профессионального

образования, в том числе с применением неформального обучения, позволяющего значительно расширить образовательные возможности.

Социальные *факторы* имеют существенное значение в выборе приоритетов развития медицинского образования, поскольку связаны с важнейшими общественными ценностями и качеством жизни населения. В медицине существует понятие «социального контракта» и известная формула медицинской этики – «клятва Гиппократа», которые не столько определяют кодекс поведения врачей, сколько фиксируют большое общественное значение медицинского профессионализма и доверие к медицинскому образованию [1]. Этот механизм и раньше не обеспечивал сколько-нибудь существенного паритета социальных и профессиональных интересов сторон, но в последние годы он существенно обогатился более действенными инструментами обеспечения ***доверия***, среди которых уже хорошо зарекомендовавшие себя профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, общественная аккредитация образовательных организаций, независимая оценка профессиональных квалификаций (аккредитация специалистов), независимая экспертиза качества и добровольная сертификация систем менеджмента. Интерес к ним будет нарастать. А так как по мере ускорения прогресса скорость устаревания знаний будет увеличивается, то актуальность концепции обучения в течение всей жизни (long life learning), в данном случае – системы непрерывного медицинского образования, и роль дополнительного профессионального образования будут усиливаться.

В некоторых источниках отмечаются существенные проблемы практической подготовки выпускников российских медицинских вузов в связи с отменой интернатуры, что требует налаживания механизмов наставничества, неформального обучения в рамках системы аккредитации и непрерывного медицинского образования специалистов здравоохранения [2]: «Опрос более 3 тыс. медиков из 84 субъектов Российской Федерации, проведенный экспертами Общероссийского народного фронта после введения новой системы допуска к работе, показал, что 77% врачей недовольны уровнем подготовки молодых специалистов, приступивших к работе сразу после окончания медицинских учебных заведений».

В ***Концепции*** непрерывного медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации, утвержденной в 2017 году [3], отмечены следующие тенденции, которые определили ее ключевые положения: увеличение на фармацевтическом рынке числа высокоэффективных лекарственных средств; появление высокотехнологичных методов диагностики и лечения заболеваний, требующих высокой квалификации врачей; развитие информационно-коммуникационных технологий, позволяющих популяризировать дистанционные и электронные виды образования, осуществлять обмен опытом с коллегами и внедрение клинических рекомендаций непосредственно во время практической деятельности врачей, дающих возможность обеспечения персонализации образовательной траектории, выбор обучающимися различных образовательных мероприятий, использование электронного обучения, дистанционных и симуляционных технологий, стажировки, тьюторство.

Очевидно, что новые ***педагогические концепции***, в числе которых компетентностный подход, функциональная грамотность, развитие «мягких» навыков, включенное обучение, проблемно-ориентированное обучение, критическое мышление, кейс-стади, электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, активно вошли в практику медицинского образования [4,5,6], а также специфические для медицинского образования подходы – применение симуляторов, муляжей и фантомов [7], резидентура – взаимное обучение [8], междисциплинарное обучение [9].

Технические и технологические факторы развития медицинского образования в ближайшие годы будут определяющими в связи с бурным развитием медицинских технологий. Так, одним из перспективных рынков Национальной технологической инициативы Российской Федерации является Хелснет (HealthNet) – «рынок персонализированных медицинских услуг и лекарственных средств, обеспечивающих рост продолжительности жизни, а также получение новых эффективных средств профилактики и лечения различных заболеваний» [10]. Дорожная карта «Хелснет» Национальной технологической инициативы одобрена решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по модернизации экономики и инновационному развитию России и утверждена постановлением Правительства Российской Федерации [11], где определены следующие направления: «Информационные технологии в медицине», «Биомедицина», «Здоровое долголетие», «Спорт и здоровье», «Превентивная медицина», «Медицинская генетика». Цель «Хелснет» – координация действий органов исполнительной власти, институтов развития, государственных и частных компаний, общественных организаций по реализации инициатив, направленных на увеличение продолжительности и качества жизни граждан, обеспечение лидерства и конкуренции российских компаний на глобальном рынке здравоохранения. Реализация дорожной карты Хелснет предусматривает в числе прочих «совершенствование системы образования для обеспечения перспективных кадровых потребностей развивающихся компаний, научных и творческих коллективов, участвующих в создании новых глобаль-

ных рынков». Дорожная карта предусматривает создание и реализацию программ подготовки кадров по всем составляющим концепции.

В обосновании программы указаны мировые тренды в области медицины и здравоохранения, которые будут иметь решающее значение для развития медицинского образования, что представляет особый интерес авторов настоящей статьи. Первый из них – ***персонализация медицины***. Сбор, анализ и использование индивидуальной информации по каждому пациенту обеспечивает возможность формирования индивидуальных подходов к пациентам, обусловленных индивидуальными особенностями человека, его генетическим кодом, историей болезней. Научные достижения в области генетики, геномики, молекулярной биологии, генной и белковой инженерии формируют направление в медицине, фармацевтике и здравоохранении. Новые научные знания транслируются в передовые технологии, формируя новые направления в медицине, новые подходы к лечению и предупреждению заболеваний. Активно развивается медицинская биотехнология, включающая в себя генную инженерию, клеточные и тканевые технологии, биофармацевтику, генно-модифицированные продукты. Одним из направлений персонализированной медицины являются достижения в области регенерации тканей и стволовых клеток. Выявление заболеваний на доклинической стадии и недопущение развития заболеваний с помощью профилактических мер корреспондирует с программой профилактики неинфекционных заболеваний Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Второе направление - ***развитие систем и устройств по сбору и анализу био-данных.*** Технологии сбора данных о состоянии человеческого организма – частота сердечных сокращений, артериальное давление, метаболические маркеры стали недорогими и доступными для массового использования. Они собирают информацию без ущерба для работы и повседневной жизни, а их стоимость снижается. Для обработки используются облачные технологии и хранилища. Вскоре граждане смогут подключаться к круглосуточной системе мониторинга, что обеспечит оперативную помощь в экстренных ситуациях, раннее выявление факторов риска и развитие осложнений, планирование медицинских мероприятий, диспансеризацию и др. Научные исследования позволили обосновать приоритетные профилактические мероприятия для социальных групп и персонально на основании информативных показателей, в том числе с использованием отечественных аппаратно-программных комплексов и информационно-компьютерных платформ. Технологии единой профилактической среды в образовательных организациях, включающие формирование мотивации к оптимальной двигательной активности, межсекторальное взаимодействие в сфере профилактики и охраны здоровья детей доступны уже в настоящее время. Региональная информатизация здравоохранения подготовлена к существенному качественному изменению. С развитием Единой государственной информационной системы в здравоохранении в субъектах Российской Федерации внедрены компоненты электронной регистратуры, обеспечивающие запись на прием к врачу и дистанционное сопровождение пациентов.

Третье направление - ***развитие геномных технологий (генной терапии).*** С 2015 года генетические лаборатории оснащаются новым оборудованием, позволяющим сократить сроки исследований по доступным ценам. Анализ генома человека в ближайшем будущем станет стандартной процедурой при медицинской диагностике. Анализ метагеномов микроорганизмов, находящихся на теле и в организме человека, даст возможность разрабатывать индивидуальные назначения лекарственных и имунно-модулирующих препаратов. В ближайшем будущем технологии диагностики потенциальных рисков здоровью, которые уже проходят апробацию, станут массовыми.

Четвертое направление – ***развитие технологий кибер- и биопротезирования.*** Все большее распространение получают выращивание и трехмерная печать биотканей и органов из клеток человека, а также разработка и внедрение сложных киберпротезов. Бионическими протезами уже можно управлять силой мысли, чему способствуют достижения нейротехнологий. Разработаны человеко-машинные интерфейсы, в том числе новые методы использования жестов, зрения, голосовых интерфейсов для управления компьютерными и робототехническими системами. Постепенно трехмерная печать используется и в направлении нейрохирургии. В первую очередь это касается возможности изготовления имплантатов для хирургического вживления при травмах. Перспективными являются исследования и разработки, направленные на возможность трехмерной печати биологически подобных костей и межпозвонковых дисков, что позволит значительно замедлить естественное старение организма за счет новых органов, спасти жизни многих людей.

Пятое направление - ***массовый переход к превентивной медицине.*** Благодаря развитию современных технологий возможна диагностика заболеваний на ранней стадии. Например, уже сегодня применимы в медицинской практике дыхательные гастроэнтерологические тесты. Наиболее активная исследовательская работа ведется по широко распространенным тяжелым заболеваниям – онкологическим, пневмонии, туберкулезу. Имеются данные о возможности применения различных методик маркеров онкологических заболеваний и маркеров сердечной недостаточности. При внедрении ряда обязательных профилактических и спортивных

программ возможна ранняя идентификация и упреждение многих заболеваний.

Шестое направление – ***активное долголетие.*** Старение населения – увеличение доли пожилых людей в общей численности населения – является одной из наиболее актуальных демографических проблем, результатом длительных изменений характера воспроизводства населения, рождаемости, смертности, миграции. В настоящее время созданы условия для поддержания здоровья пожилых людей на уровне, обеспечивающем активное долголетие, изучены механизмы, лежащие в основе старения и нарушений различных функций организма. Сочетание фундаментальных исследований в различных областях медицинской науки и мероприятий по внедрению результатов их в практику позволят существенно улучшить оказание медицинской помощи пожилым людям. Седьмое направление – ***рост популярности натуропатических методов профилактики и лечения***. Все большую ценность для людей приобретают экологически чистые натуральные продукты и растительные лекарственные средства. Прогресс науки, создание холистической (целостной) цифровой модели организма человека, технологии работы с большими данными позволяют понять и научно обосновать многовековой опыт позитивного действия на организм человека многокомпонентных натуральных лекарственных средств и современных инновационных биологических активных добавок и применять их для сохранения здоровья.

Таким образом, учет технических и технологических факторов позволит точнее определить приоритеты развития медицинского образования, выявить целевую аудиторию, соразмерить риски и возможности образовательных организаций. Однако при этом возникают вопросы: какие специалисты в области медицины будут востребованы в будущем, какие появятся новые профессии, а какие исчезнут? Так, ресурс «Атлас новых профессий» [12], который является результатом многолетних форсайтов, предлагает прогнозы на появление ***новых профессий***, в том числе для области медицины:

- *ИТ-медик* - специалист с хорошим знанием информационных технологий, который создает базы физиологических данных и управляет ими, создает программное обеспечение для лечебного и диагностического оборудования. Сейчас в медицине происходит «революция больших данных» – у исследователей появилась бесценная возможность быстро собирать и анализировать огромное количество информации;
- *архитектор медоборудования* – специалист в области инженерной и компьютерной графики, материаловедения, сопротивления материалов, деталей машин, электротехники, обладает пространственным мышлением, понимает анатомию и физиологию человека, разбирается в биосовместимости материалов и приборов, является экспертом в области медицинской и технической безопасности;
- *биоэтик* – специалист, обеспечивающий нормативно-правовые и этические рамки деятельности медицинских, диагностических и биоинженерных центров, в которых осуществляется трансплантология и генетическое моделирование;
- *генетический консультант* – проводит первичный и плановый генетический анализ в диагностических центрах, обрабатывает данные с диагностических устройств и дает заключение и рекомендации по дальнейшей схеме лечения. С помощью генетического анализа можно выявлять онко-маркеры, диагностировать наследственные заболевания, определять специфику обмена веществ пациента и исследовать болезни, вызванные вирусными и бактериальными инфекциями;
- *сетевой врач* – высококлассный диагност, владеющий информационными и коммуникационными технологиями и способный ставить диагнозы удаленно. Ориентирован на предварительную диагностику и профилактику болезней. Именно такие врачи могут быть включены в процесс массовой дистанционной диспансеризации или обслуживать центры обработки данных персональных диагностических устройств и порталов здоровья. Уже сейчас существуют медицинские онлайн-сервисы, а в ближайшем будущем носимые гаджеты позволят отправлять врачам разнообразную информацию о здоровье пациента для организации сервисов высокого уровня;
- *консультант по здоровой старости* – специалист медико-социальной сферы, разрабатывающий оптимальные решения для проблем стареющего населения. Такой специалист поможет скорректировать образ жизни, подберет подходящий режим питания и физической активности. Растущая продолжительность жизни увеличивает нагрузку на институты здравоохранения, пенсионерам чаще требуется медицинская помощь, поэтому государству выгодно, чтобы люди в возрасте были здоровыми;
- *эксперт персонифицированной медицины* – специалист, анализирующий генетическую карту пациента, разрабатывающий индивидуальные программы его сопровождения (диагностика, профилактика, лечение) и предлагающий соответствующие страховые медицинские продукты. Логическое продолжение тренда, связанного с индивидуальным подходом к лечению. Кроме того, с широкими возможностями генетического анализа и прогнозирования многие болезни будет проще предотвратить, чем лечить, а знание конкретных рисков позволит подобрать индивидуальную модель страхования;
- *проектант жизненного цикла медицинских учреждений* – профессионал, занимающийся разработкой жизненного цикла медицинского учреждения и его управлением – от проектирования до закрытия. Сегодня больницы – это уже не просто лечебные учреждения, где оказывают опре-

деленный спектр медицинских услуг. Все большую роль в развитии медучреждений начинает играть деятельность, связанная с разработкой инноваций, освоением новых технологий, образованием и обучением;

• *тканевый инженер* – профессионал, разрабатывающий технологический процесс и подбирающий материалы и условия для формирования конкретной ткани или органа. Потребителем его труда является хирург-трансплантолог;

• *разработчик киберпротезов и имплантантов* будет заниматься разработкой функциональных искусственных устройств (киберпротезов) и органов, совместимых с живыми тканями;

• *ИТ-генетик* – специалист, который занимается программированием генома под заданные параметры. В последнее десятилетие одним из бурно развивающихся направлений в медицине стала генотерапия – внесение в генетический аппарат человека изменений для борьбы с заболеваниями. Пока этот метод находится на стадии тестирования, но есть уже и успешные случаи применения для людей;

• *молекулярный диетолог* – специалист по разработке индивидуальных схем питания, основанных на данных о молекулярном составе пищи, с учетом результатов генетического анализа человека и особенностей его физиологических процессов;

• *оператор медицинских роботов* – специалист по программированию диагностических, лечебных и хирургических роботов. Роботизированная хирургия начала развиваться еще в 1980-х годах. Самый известный робот-хирург – DaVinchi[6] уже используется по всему миру и позволяет проводить разнообразные операции: от восстановления митрального клапана до операций на позвоночнике. В 67 странах мира используется около 6000 таких хирургических систем, на которых проведено более 7,2 млн. операций;

• *клинический биоинформатик* в случае нестандартного течения болезни строит компьютерную модель биохимических процессов, чтобы понять первопричины заболевания (выявляет нарушения на клеточном и субклеточном уровнях); эксперты прогнозируют появление большого количества рабочих мест в этой области;

• *медицинский маркетолог* – специалист по исследованию рынков в сфере фармакологии, медицинских услуг и медицинского оборудования, разрабатывает маркетинговую политику предприятия или исследовательского центра;

• *R&D-менеджер здравоохранения* – специалист, обеспечивающий коммуникацию между исследовательскими, лечебно-диагностическими и профилактическими учреждениями, управляющий программами кооперации и совместными проектами. Его роль заключается в том, чтобы собрать подходящую команду ученых, инженеров, исследователей и разработчиков, сфокусировать их на реализации коммерчески перспективных идей и координировать совместную работу в процессе.

В итоге, какими бы фантастическими ни представлялись нам указанные профессии, почти все они уже существуют на рынке труда, и задача медицинского образования – профессионально организовать подготовку этих специалистов.

И действительно, в последние годы произошел прорыв в нескольких областях медицинской науки и технологий, о которых говорит Даниэль Крафт [13]. В биомедицинской сфере появился массовый рынок, который на стыке с информационными технологиями обеспечил недорогой анализ генов, который когда-то был невообразимым, а теперь стал обычным явлением. Конвергенция цифровых технологий и социальных платформ позволила нам изучить наши генотипы и поделиться тем, что мы обнаружили, с онлайн-вселенной. Повсюду вокруг нас технологии – от ***искусственного интеллекта*** до ***персональной геномики и робототехники***, которые бурно развиваются, выстраивая новый формат медицины и медицинского образования. Медицинские инновации, многие из которых все еще находятся на ранних стадиях, впечатляют сами по себе. Обозначилась реальная перспектива перейти от нашей традиционной раздельной медицинской помощи к *модели* ***«связанного здоровья»***. Теперь есть возможность выйти за рамки учреждений, предоставляющих эпизодическую и реактивную помощь, прежде всего, после развития болезни, и перейти в эру непрерывной и активной помощи, направленной на то, чтобы опередить болезнь. Красивая мечта или недалекое будущее – ***индивидуальное внимание*** к нашему здоровью и благополучию в режиме онлайн! Не только для лечения болезни, но и для ее предотвращения. В старой модели медицины данные о состоянии здоровья пациентов собирались только периодически, в основном во время посещений клиники, и разбрасывались по бумажным файлам и разрозненным системам электронных медицинских карт. Сегодня есть гораздо лучший вариант: персональные технологии, которые могут непрерывно контролировать показатели жизнедеятельности и всесторонне регистрировать данные о состоянии здоровья. Спустя всего двенадцать лет после появления первых смартфонов устройства для отслеживания состояния здоровья стали повсеместными. Большинство из них используются для измерения и документирования фитнес-параметров, но в будущем эти сенсорные технологии станут центральными для профилактики, диагностики и терапии заболеваний. Они будут объективно «измерять» здоровье, выявлять изменения, которые могут указывать на развивающееся негативно состояние, и передавать данные пациентов своим врачам. Гибкие электронные медицинские накладные датчики позволяют снимать электрокардиограмму, измерять частоту дыхания, измерять уровень сахара в крови и дистанционно передавать

результаты. Это ***мобильное*** отслеживание показателей жизнедеятельности когда-то было доступно только в отделении интенсивной терапии. Слуховые аппараты или вкладыши со встроенными датчиками не только усиливают звук, но также отслеживают частоту сердечных сокращений и параметры движения. Такие умные наушники также могут быть интегрированы с цифровым тренером или руководством по оказанию помощи пациентам с заболеваниями. ***«Умные»*** контактные линзы в будущем будут упакованы тысячами биосенсоров и предназначены для выявления ранних признаков различных отклонений в здоровье. Линзы, находящиеся сейчас в разработке, смогут измерять уровень сахара в слезах, чтобы помочь диабетикам управлять диетой и лекарствами.

Имплантируемые устройства могут включать в себя чип радиочастотной идентификации, который хранит медицинские записи пациента, или подкожный датчик, который может непрерывно контролировать химический состав крови. Прием микродатчиков в капсулах после проглатывания позволяет выполнять диагностические задачи в желудочно-кишечном тракте – от лечения до изоляции посторонних предметов. По мере появления новых ***сенсорных технологий*** они будут давать больше биомедицинских данных и знаний, могут быть объединены с растущими геномными данными, а в сочетании приведут к новым способам оптимизации самочувствия и понимания заболеваний, к выбору наиболее специфичных для пациента профилактических мер и вмешательств.

Расширение набора цифровых инструментов в сочетании с аналитикой искусственного интеллекта почти наверняка повысит точность и скорость работы диагностов, улучшит обнаружение заболеваний на ранних стадиях и, таким образом, увеличит шансы на успешное лечение.

С помощью отоскопов смартфонов родители могут смотреть детям в уши и делиться видом с педиатром. Приложения и датчики могут позволить телефону делать электрокардиограмму для проверки на наличие опасных аритмий. Программное обеспечение, реализующее специальные алгоритмы, и микрофон могут использоваться для «прослушивания» кашля и диагностики пневмонии. Для улучшения лечения гипертонии – основного фактора риска, связанного с ранней смертью – датчики, которые уже в настоящее время встраиваются в фитнес-браслеты, будут проводить непрерывные измерения артериального давления без громоздких устройств.

Бум исследований в области ***микробиома человека*** – триллионов бактерий – способствует появлению новых методов диагностики и понимания многих секретов кишечника, который, как полагают, играет роль в рисках развития ожирения, воспалительных, сердечно-сосудистых и даже неврологических заболеваний. Благодаря искусственному интеллекту и машинному обучению можно обладать диагностическим инструментом для считывания образцов тканей и радиологического сканирования. Исследователи Google включили более четверти миллиона снимков сетчатки глаза в алгоритмы, которые распознают паттерны, и «научили» технологию определять риски сердечного приступа или инсульта. В некоторых исследованиях цифровые инструменты производят более точную диагностику, чем опытные врачи.

Все чаще помощь будет оказываться в модели реального мира, смешанного с ***виртуальным*** миром. Большинство взаимодействий между пациентом и врачом не требует прикосновений или физического обследования. Частные телемедицинские взаимодействия между пациентом и врачом хорошо зарекомендовали себя во время карантина в связи с пандемией коронавируса COVID-19. Время, которое обычно необходимо для посещения врача, включая время в пути и в комнате ожидания, сократится, вытесненное сеансами телемедицины с новым виртуальным типом клинического доктора. Отношения между лечащим врачом и пациентом будут в их собственных квартирах и виртуальных кабинетах.

В будущем рецепты могут включать больше «цифровых препаратов». Уже при ограниченном использовании они предназначены для улучшения самочувствия или управления состоянием без лекарств, без личного обслуживания – просто с использованием предписаний программного обеспечения или с помощью цифровых обменов с практикующим, предлагающим информацию и поддержку, например, с чат-ботом. Хотя многие из них все еще находятся в стадии изучения, некоторые цифровые инструменты демонстрируют эффективность. Пока что ***электронные консультанты*** и чат-боты раздражают многих людей, но скоро их научат быть не только логичными, но и психологически совместимыми, а возможность сравнить симптомы с базами данных в режиме реального времени позволит не только сэкономить время на постановке диагноза, но и минимизирует ошибки. Если жалоба пациента носит психологический, а не соматический характер, то можно будет обратиться за консультацией к виртуальному психотерапевту, запрограммированному на общение с людьми и сочувственный диалог. Роботы могут также участвовать во время личных встреч и в уходе за больными и пожилыми, в том числе для подъема и перемещения пациентов.

Приятно получать выгоду от технического прогресса, но не менее важно его распространять. Медицинское образование и ***просвещение*** позволит более эффективно развивать и применять на практике различные новшества с максимальной пользой для людей. Таким образом, медицинское образование стоит перед вызовом ***кардинальных преобразований*** сферы медицины и здравоохранения и находится под

давлением технологической революции наряду с другими факторами и условиями. Очевидно, что традиционное медицинское образование не исчезнет и требования к нему только будут возрастать, но его «здоровый» консерватизм не позволит в должной мере отвечать возрастающим запросам технологической медицины, хотя бы потому, что жизненный цикл подготовки специалиста значительно превышает скорость внедрения инноваций. Это означает, что *перенос акцента на дополнительное профессиональное образование*, включающее в том числе и неформальное обучение, неизбежен, а те медицинские образовательные учреждения, которые этого не заметят, скоро лишатся значительной части своего контингента. Соответствующие правовые и организационные механизмы, как мы это обсуждали выше, для этого уже почти созданы.

Важнейший вывод, который возникает в результате приведенного обзора заключается в том, что успешность образовательной организации и ее устойчивость будут определяться не только ее способностью откликаться на возникающие образовательные запросы, но и участвовать в формировании рынка медицинского образования на основе опережающего обучения применению технологических новшеств. Первая часть этого подхода означает максимально быстрое реагирование на потребности рынка новым контентом, новыми формальными и неформальными образовательными форматами, дидактическими средствами, гибкими формами организации обучения. С другой стороны, инновации должны быть настолько новыми и необычными, чтобы создавать преимущество, позволяющее выигрывать в конкуренции по причине своей уникальности и дифференцирующей способности образовательного продукта.

Литература и источники:

1. Cruess R, Cruess S. Updating the Hippocratic Oath to include medicine's social contract. Medical Education. 2014; 48:95100.
2. Агранович Н.В., Рубанова Н.А., Кнышова С.А., Анопченко А.С. Трудности в обучении и практической подготовке молодого врача в условиях реформирования российского здравоохранения. Пути решения и практический опыт // Медицинское образование и профессиональное развитие. 2019. Т. 10, № 2. С. 77-88. doi: 10.24411/2220-8453-2019-12004.
3. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 ноября 2017 г. № 926 «Концепция развития непрерывного медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации на период до 2021 года» https://edu.rosminzdrav.ru/fileadmin/user_upload/documents/mz/2017/926.pdf
4. Colbert, C.Y., French, J.C., Herring, M.E. et al. Fairness: the hidden challenge for competency-based postgraduate medical education programs. Perspectives on Medical Education volume 6, p. 347–355 (2017). https://doi.org/10.1007/s40037-017-0359-8
5. Olle ten Cate, Eugène J.F.M. Custers, Steven J. Durning. Principles and Practice of Case-based Clinical Reasoning Education. A Method for Preclinical Students/ Innovation and Change in Professional Education, Vol. 15. Cham (CH): Springer; 2018. ISBN-13: 978-3-319-64827-9ISBN-13: 978-3-319-64828-6
6. Adrienne Faerber, Alice Andrews, Ano Lobb, Eric Wadsworth, Katherine Milligan, Robert Shumsky, Elliott Fisher, Tim Lahey. A new model of online health care delivery science education for mid-career health care professionals / Healthcare, volume 7, Issue 4, December 2019. https://doi.org/10.1016/j.hjdsi.2018.12.002
7. Cleland, J. Simulation-based education: what's it all about? Perspectives on Medical Education volume 7, p. 30–33 (2018). https://doi.org/10.1007/s40037-017-0354-0
8. Ramani S., Mann K., Taylor D., Thampy H. Amee Guide # 106. Residents as teachers: near peer learning in clinical work settings. Medical Teacher. 2016; 38 (7): 642-65.
9. Imran Karim Janmohamed, Muhammad Bilal Afzal, Aznavar Ahmad, Salman Noor Muhammad Khan, Hasan Ahmed. Interprofessional Education: A Medical Student's Perspective / Journal of Nutrition Education and Behavior. Volume 51, Issue 10, November–December 2019. Page 1229.
10. Дорожная карта «Хелснет» Национальной технологической инициативы. Утверждена решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по модернизации экономики и инновационному развитию России 20.12.2016, Протокол № 6.https://nti2035.ru/markets/healthnet
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 апреля 2016 года №317 «О реализации Национальной технологической инициативы». http://government.ru/docs/22721/
12. «Атлас новых профессий» http://atlas100.ru/catalog/meditsina/
13. Daniel Kraft. 12 innovations that will revolutionize the future of medicine / National Geographic magazine. January 2019 https: // www.nationalgeographic.com/magazine/2019/01/12-innovations-technology-revolutionize-future-medicine

[1] https://nti2035.ru/markets/healthnet

[2] Постановление Правительства РФ от 17 июня 2020 года №868

[3] Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2020 года №415, распоряжение №852-р

[4] Распоряжение Правительства РФ от 15 июня 2020 года №1589-р

[5] https://ru.valdaiclub.com/a/highlights/rossiyskie-natsionalnye-proekty-v-krizisnyy-period/

[6] https://www.intuitive.com/en-us/about-us/company

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ОЦЕНОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОЦЕНОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е.Ю. Терехова

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

В статье рассматриваются последние изменения, внесенные 18.03.2020 г. в Федеральный закон от 29.07.1998 г. «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» № 135-ФЗ, с точки зрения развития оценочного образования и повышения его качества.

Ключевые слова: ***оценочная деятельность и оценочное образование, Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» № 135-ФЗ, специалист-оценщик, заказчик оценки, квалификационный экзамен, дополнительное профессиональное образование, качество оценочного образования.***

Оценочная деятельность - профессиональная деятельность по установлению стоимости материальных и нематериальных объектов, а также прав собственности, аренды и др. В нашей стране эта деятельность регулируется законодательством, которое достаточно часто и кардинально реформируется. Основным законодательным актом в сфере оценки является Федеральный закон от 29.07.1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 135-ФЗ). За неполных 22 года своего существования закон претерпел 48 изменений, т.е. в среднем изменения вносились чаще двух раз в год. Разумеется, такая ситуация требует от оценщиков, а также от учебных заведений, которые готовят к этой профессии, во-первых, постоянного мониторинга законодательства, а во-вторых, готовности оперативно перестраивать свою деятельность с целью максимального соответствия современным нормативным требованиям.

Оставив за рамками настоящей статьи анализ вопроса о том, насколько такая ситуация способствует или же, напротив, препятствует нормальному развитию отрасли, автор попытается проанализировать последние изменения, внесенные 18.03.2020 г. в Федеральный закон № 135-ФЗ[1] .

Статья 15.1, посвященная в предыдущей редакции Закона обязанностям юридических лиц, с которыми оценщик заключил трудовой договор, переименована в «Права и обязанности юридического лица, с которым оценщик заключил трудовой договор». Учитывая, что основными игроками на оценочном поле являются как раз эти юридические лица, т.е. оценочные компании, на долю которых приходится более 95% рынка оценочных услуг[2], признание за ними определенных прав, вне всякого сомнения, является весьма позитивным шагом. Согласно последней редакции закона, *«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».

Несмотря на кажущуюся краткость, простоту и очевидность формулировки, ее наличие в законе очень важно. В предыдущей редакции эти права также

декларировались, но только в отношении Оценщика, т.е. физического лица, составляющего и подписывающего отчет об оценке. Эти права сохранены за ним и в новой редакции, но очевидно, что если договор на проведение работ подписало юридическое лицо (оценочная компания), именно она, а не конкретный специалист, будет вести переговоры с заказчиком по поводу предоставления информации и тем более принимать решение о продолжении работ или же о расторжении договора.

Долгожданные, но не самые удачные, по мнению автора, изменения внесены в статью 21. Эти изменения очень важны для образовательных учреждений, поэтому о них поговорим особо.

Предыдущая редакция статьи 21 *«Профессиональное обучение оценщиков»* гласила: *«Профессиональное обучение оценщиков осуществляется образовательными организациями высшего образования по программам магистратуры, профессиональной переподготовки, повышения квалификации».* Первым недостатком этой формулировки было использование термина «обучение» вместо «образование». «Обучение» – это только процесс передачи знаний и навыков, в то время как под «образованием» понимается не только этот процесс, но и его результат в виде подготовки на выходе квалифицированного специалиста, чья готовность к работе в соответствующей профессиональной сфере подтверждена документом – дипломом о высшем или дополнительном профессиональном образовании. Кстати, наличие такого диплома является, согласно статье 24 анализируемого Федерального закона № 135-ФЗ, обязательным условием вступления в саморегулируемую организацию оценщиков, без которого осуществлять оценочную деятельность вообще противозаконно. Так как в статье речь ранее шла об «обучении», а не об «образовании», вопрос о документах вообще оставался открытым.

Второй недостаток старой формулировки в свое время создал огромное количество неоправданных проблем учреждениям дополнительного профессионального образования. Так как в законе было прописано, что обучение могут вести образовательные организации высшего образования, оставалось непонятным, имеют ли такое право учреждения ДПО. Исключение их из процесса подготовки оценщиков нарушало и закон об образовании, и антимонопольное законодательство, и, наконец, сложившуюся деловую практику. В свое время (в начале 2000 годов) проводить профессиональную переподготовку оценщиков имели право только те учебные заведения, чьи программы были согласованы лицензирующим органом (в то время – Минимущество РФ). В реестр Минимущества РФ входили как высшие учебные заведения, так и учреждения ДПО, имеющие соответствующие утвержденные программы и большой опыт работы в этом направлении.

Внесение изменений в Федеральный закон № 135-ФЗ от июня 2016 года[3] , с одной стороны, фактически аннулировавшее реестр Минимущества РФ, а с другой стороны, поставившее под сомнение право учреждений ДПО на подготовку оценщиков, вызвало решительный протест в образовательной среде. Вскоре было получено разъяснение от Министерства экономического развития Российской Федерации, являющегося в настоящее время регулятором оценочной деятельности, о том, что образовательные документы учреждений ДПО принимаются саморегулируемыми организациями и другими заинтересованными органами, связанными с проведением оценочных работ. Однако дискуссия по этому вопросу все равно продолжалась, и последняя редакция закона поставила в ней, наконец, точку.

Новая редакция статьи 21 выглядит следующим образом:

Статья 21. Образование оценщиков

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

Казалось бы, справедливость восторжествовала, монополия вузов на подготовку оценщиков больше не декларируется. Однако автор, занимаясь подготовкой оценщиков на протяжении более четверти века, являясь одним из разработчиков тех самых типовых программ профессиональной переподготовки, на основании которых составлялся реестр Минимущества РФ, ставя все эти годы во главу угла только самое высокое качество оценочного образования, не может не отметить тот факт, что приведенная формулировка статьи открывает путь к подготовке оценщиков фактически кому угодно, в том числе и «псевдообразовательным» организациям, не имеющим ни нормальных программ, ни опыта профессиональной образовательной деятельности. Если предыдущая формулировка статьи формально отсекала от процесса серьезную часть образовательных организаций и к тому же оперировала некорректным термином («обучение»), то нынешняя формулировка, хотя и использует корректный термин «образование», тем не менее вообще никак не ограничивает статус образовательных учреждений, имеющих право заниматься подготовкой оценщиков. Это, с точки зрения автора, существенный минус текущей редакции.

Следующее изменение в законе связано со сдачей квалификационных экзаменов. До 2017 года вход в профессию был весьма либерален – для вступления в саморегулируемую организацию, что давало право ведения профессиональной деятельности, необходимо было иметь только

диплом о высшем образовании и/или профессиональной переподготовке в области оценки. Ни сдача дополнительных квалификационных экзаменов, ни предварительный стаж работы для входа в профессию не требовались.

Уже упомянутые выше изменения в закон от июня 2016 года[4] утвердили необходимость для вступления в профессию, во-первых, трехлетнего стажа работы, связанной с оценочной деятельностью (из них не менее одного последнего года в должности оценщика или помощника оценщика), а во-вторых, получения квалификационного аттестата (при условии успешной сдачи квалификационных экзаменов).

С точки зрения большей части оценочного сообщества, нынешние условия вступления в профессию нельзя назвать иначе, как драконовскими. Никто не спорит о том, что прежде чем иметь право подписи отчетов, неплохо было бы после завершения обучения поработать «на подхвате», набраться опыта, а потом уже пускаться в самостоятельное плавание. Однако три года в таком режиме – это уже откровенное рабство. Четвертьвековой опыт автора по подготовке молодых специалистов позволяет с уверенностью заявить, что нормальный срок стажировки – полгода, максимум год, но никак не три.

Анализируемые изменения в закон несколько смягчили ситуацию – теперь, во всяком случае, снято обязательное требование отработать год в качестве оценщика или помощника оценщика. И то правда, кто же возьмет на эту должность человека без соответствующей квалификации? Однако трехлетнее «рабство» по-прежнему сохранено, значит, сохранятся и уже наработанные способы борьбы с такой ситуацией – приходить учиться на оценщика уже при наличии подтвержденного опыта работы в сфере, хотя бы отдаленно связанной с определением стоимости объектов и прав собственности.

Ненамного веселее дело обстоит со сдачей квалификационных экзаменов. В случае неудачной сдачи подать заявление на повторное прохождение аттестации можно было только через 90 дней. Опять же последние изменения в Закон смягчили ситуацию – «штрафной» срок уменьшен в три раза и составляет теперь всего 30 дней.

Однако остались проблемы, не отраженные в законе, но серьезно попортившие нервы оценщикам при сдаче квалификационных экзаменов – закрытый характер базы вопросов и непрозрачность их происхождения. В настоящий момент, видимо, в связи с пандемией коронавируса, сдача квалификационных экзаменов приостановлена с пролонгацией действия квалификационных аттестатов тем, у кого они заканчиваются. Многие оценщики волнуются, что за время перерыва в сдаче будет подготовлена принципиально новая база вопросов – причем, как и в прошлый раз, неизвестно кем и неизвестно как. С точки зрения многих коллег, такой важный вопрос следовало бы сделать коллегиальным, создать рабочую группу, как это делается для разработки стандартов оценки, методических рекомендаций и решения других важных вопросов. Однако регулятор в лице Минэкономразвития России, к сожалению, категорически отказывается идти навстречу сообществу в этом вопросе.

Изменения в статьях 22 и 23 посвящены проблемам реорганизации саморегулируемых организаций. Проблемы эти остро встали опять же в период массовой сдачи квалификационных экзаменов. Так как далеко не все оценщики в 2017-2018 годах подтвердили свою квалификацию путем сдачи квалификационных экзаменов, ряд СРО столкнулся с ситуацией сокращения своей численности ниже нормативной, которая в настоящий момент составляет 300 членов. Ранее, согласно части 8 статьи 22 закона, реорганизация СРО не допускалась, по новой 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».*

Эти изменения можно назвать весьма позитивными. Самая большая проблема, с которой сталкивались и сталкиваются оценщики, желающие перейти в другую СРО – невозможность вернуть выплаты в компенсационный фонд, составляющие 30 000 руб. Хочешь перейти в другую СРО – плати взнос в этот фонд по новой, старая организация ничего тебе не вернет. Такая же перспектива ожидала и получивших квалификационные аттестаты членов слабых СРО, не подтвердивших свой статус в 2018 году. Возврат этой суммы для них предполагался в весьма отдаленном будущем с очень неконкретными перспективами. Для снятия напряжения как раз и было внесено изменение в закон, связанное с возможностью слияния СРО. Статья 22 была дополнена частью 9:

«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».

А в статье 24.8 появилось кон-

кретное указание на зачет взносов в компенсационный фонд: *«При реорганизации саморегулируемой организации оценщиков член присоединенной саморегулируемой организации оценщиков считается внесшим взнос в компенсационный фонд реорганизованной саморегулируемой организации оценщиков».*

Техническим вопросам реорганизации путем слияния, перехода прав на имущество ликвидируемых СРО и т.п. посвящены также некоторые изменения в 22 – 24 статьях, но на них подробно останавливаться автор не предполагает.

Интересны также изменения в статье 24.2, касающиеся работы дисциплинарного комитета саморегулируемых организаций. В их составе могут работать только лица, успешно сдавшие квалификационный экзамен. Однако в настоящий момент лицо, не сдавшее квалификационный экзамен и не имеющее квалификационного аттестата, не может быть членом саморегулируемой организации, поэтому избыточная информация из закона удалена: *«Дисциплинарный комитет саморегулируемой организации оценщиков образуется в составе не менее трех членов саморегулируемой организации оценщиков»*[5]. Тот факт, что член СРО сдал квалификационный экзамен, уже представляется априорным.

И последнее изменение, на котором хотелось бы остановиться, касается оспаривания кадастровой стоимости. Не секрет, что для многих оценщиков определение рыночной стоимости объектов недвижимости с целью оспаривания их кадастровой стоимости являлось существенным сегментом производимых работ, и опасения, связанные с возможным прекращением этой деятельности в результате запрета оспаривания, весьма беспокоили сообщество. К счастью, справедливость восторжествовала, и опасения не подтвердились. Напротив, возможность подачи заявления на оспаривание кадастровой стоимости была даже несколько смягчена: в предыдущей редакции закона предполагалось, что *«Заявление о пересмотре кадастровой стоимости может быть подано в комиссию в период с даты внесения в Единый государственный реестр недвижимости результатов определения кадастровой стоимости по дату внесения в Единый государственный реестр недвижимости результатов определения кадастровой стоимости, полученных при проведении очередной государственной кадастровой оценки, или в соответствии со статьей 24.19 настоящего Федерального закона, но не позднее чем в течение пяти лет с даты внесения в Единый государственный реестр недвижимости оспариваемых результатов определения кадастровой стоимости»*[6]. В новой редакции закона оговорка насчет пяти лет убрана. С одной стороны, это определяется предположением о проведении кадастровой оценки не реже, чем один раз в пять лет, но с другой - дает возможность оспаривания в случае, если в течение пяти лет пересчета не производилось.

В качестве выводов хотелось бы порассуждать о том, какие требования к образовательным программам предъявляют изменившиеся формулировки Федерального закона № 135-ФЗ. Конечно, принципиально ничего не изменилось: мы по-прежнему должны готовить для рыночной инфраструктуры грамотных и думающих специалистов. Однако не секрет, что на рынке образовательных услуг в области оценки скопилось немало откровенных «торговцев дипломами», рассуждающих примерно так: «Наше дело получить деньги за «обучение», а качество знаний пусть проверяют на квалификационном экзамене». Автор опасается, что со смягчением формулировки статьи 21 закона число таких горе-учителей может еще возрасти. Поэтому наш путь в конкурентной борьбе – неуклонное повышение качества образования, индивидуальный подход к каждому слушателю, внедрение передовых методов обучения, максимальная приближенность учебных задач к реальной практике. Также следует обратить внимание на специализированные семинары и вебинары по подготовке к сдаче квалификационных экзаменов, востребованность которых, по мнению автора, вновь возрастет после ожидаемых изменений сложившейся базы экзаменационных вопросов.

Оценочная деятельность в Российской Федерации и образовательная деятельность по подготовке специалистов-оценщиков более четверти века развиваются в одном направлении, взаимно обогащая и усиливая друг друга. Хочется верить, что этот процесс будет совершенствоваться и в дальнейшем, для чего автор совместно с коллегами и единомышленниками постарается приложить максимум усилий. Эти усилия непременно должны увенчаться успехом!

---

[1] Федеральный закон от 18.03.2020 г. № 66-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

[2] Помимо оценочных компаний, договор на проведение оценки может быть заключен с частнопрактикущим оценщиком, однако, эта организационно-правовая форма в настоящее время представлена на нашем рынке крайне слабо.

[3] Федеральный закон от 02.06.2016 г. № 172-ФЗ.

[4] Федеральный закон от 02.06.2016 г. № 172-ФЗ.

[5] Федеральный закон № 135-ФЗ, статья 24-2, часть 16.

[6] Федеральный закон № 135-ФЗ, статья 24-18, часть 10.

«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: 16.07.2020

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

ПОЛИТЕХ

ЦЕНТР УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

ОНЛАЙН ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ И СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Центр управленческих компетенций Санкт-Петербургского политехнического университета им. Петра Великого провел 29 июня – 02 июля 2020 года специализированный семинар в формате вебинара для руководителей организаций и структурных подразделений дополнительного профессионального образования «Актуальные вопросы управления организацией/подразделением дополнительного профессионального образования».

В работе семинара приняли участие более 30 руководителей и специалистов ДПО из федеральных государственных образовательных организаций высшего образования, частных организаций ДПО, научно-исследовательских учреждений, ООО «Издательство «Учитель»», ФГБУ «Российская государственная библиотека», Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы имени М.И. Рудомино. Были представлены города: Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Уфа, Оренбург, Мурманск, Казань, Белгород, Самара и др.

В соответствии с рекомендациями Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в связи с принятием мер по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации (приказы от 14 марта 2020 г.№№ 397, 398) семинар впервые был проведен с применением дистанционных образовательных технологий. Но это не помешало специалистам обсудить актуальные вопросы ДПО:

– Организация работы подразделения ДПО в современных условиях: проблемы и решения;

– Роль системы ДПО в процессах переобучения граждан в связи со сложившимися условиями и мерами по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции;

– ФИС ФРДО и другие формы отчетности организации ДПО;

– «Регуляторная гильотина»: что ждет дополнительное профессиональное образование;

– Документирование учебного процесса по дополнительным профессиональным программам с использованием дистанционных образовательных технологий.

Семинар, как обычно, открыл директор Центра управленческих компетенций СПбПУ Федотов А.В.

Несмотря на дистанционную форму проведения мероприятия традиционная технология проведения семинара была сохранена: презентации экспертов, работа в малых группах, ответы экспертов на вопросы специалистов, тематические круглые столы, посвященные решению актуальных задач, комментарии экспертов, – все в формате видеоконференции.

В работе семинара от Союза ДПО активное участие принимал эксперт рабочей подгруппы по реализации механизма «регуляторной гильотины» в сфере ДПО Лалаева Зоя Александровна.

Опыт проведения семинара в онлайн-формате прошел успешно и получил положительное одобрение специалистов. Кроме того, Центр управленческих компетенций, не нарушая установленной традиции, организовал виртуальную экскурсию «Набережные Санкт-Петербурга».