

ТРУД И ОБРАЗОВАНИЕ: ВОЗМОЖНОСТИ СОПРЯЖЕНИЯ ИНТЕРЕСОВ



Ю.В. Смирнова

директор Центра развития профессиональных квалификаций РСПП

В статье рассматриваются актуальные вопросы профессионального образования и обучения, а также дополнительного профессионального образования с точки зрения рынка труда.

Ключевые слова: профессиональное образование и обучение, профессиональные стандарты, независимая оценка квалификаций, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ.

В Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 № 2227-р, в качестве одного из основных вызовов, стоящих перед Россией, названо «усиление в мировом масштабе конкурентной борьбы в первую очередь за высококвалифицированную рабочую силу и инвестиции, привлекающие в проекты новые знания, технологии и компетенции, то есть за факторы, определяющие конкурентоспособность инновационных систем».

Есть ли ответ на этот вызов, и поддержаны ли поставленные задачи подготовкой кадров нужной квалификации?

В Докладе о состоянии делового климата за 2014 год, который ежегодно готовится Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), главной проблемой для российского бизнеса указан недостаток квалифицированных кадров (главной ее назвали 46,1% опрошенных).

Сейчас 63,9% компаний-участниц опроса испытывают дефицит квалифицированных рабочих¹, 61% – специалистов с высшим про-

фессиональным образованием, 39,8% – специалистов среднего звена.

При этом 70,2% респондентов прогнозируют риски нехватки кадров в среднесрочной перспективе.

Какие сигналы получает рынок труда от системы образования?

Как мы знаем, в системе профессионального образования в последние несколько лет произошли серьезные перемены:

– в сфере высшего образования вступил в завершающую фазу переход на двухуровневую систему подготовки бакалавриат-магистратура, влияние кото-

The article examines topical questions of vocational education and training as well as issues of additional vocational education from the point of view of the labour market.

Keywords: vocational education and training, professional standards, independent assessment of qualifications, professional – public accreditation of educational programmes.



рого на развитие профессиональных квалификаций требует отдельного обсуждения, но уже сейчас многие работодатели говорят о непризнании бакалавриата в качестве полноценного высшего образования, о нежелании брать на работу бакалавров «недоучек»;

– в сфере профессионального образования и подготовки рабочих кадров произошли институциональные изменения: исчезло после принятия Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» как уровень образования начальное профессиональное образование, растворившись в системе среднего профессионального образования.

Попытки выяснить динамику произошедших за время после принятия данного закона изменений сети, контингента и педагогического состава после их объединения не увенчались успехом.

Изменения в системе профессионального образования и подготовки кадров, проводимые Министерством образования и науки Российской Федерации, также не всегда удачны.

Мы помним, буквально несколько месяцев назад на различных площадках, от Госдумы до СМИ, обсуждался проект приказа Минобрнауки России о внесении изменений в Перечень профессий и специальностей СПО.

К сожалению, нужно признать, что путь обновления, на тот момент выбранный министерством, был неудачен: не было проведено консультаций с работодателями о потребности в кадрах, исключаемых из Перечня профессий и специальностей, не было проведено анализа возможностей их технологического развития. После вмешательства РСПП часть предлагаемых к исключению профессий и специальностей Минобрнауки России восстановило, но если бы было проведено широкое обществен-

ное обсуждение, то из приказа наверняка было бы исключено еще больше пунктов.

Есть ли сигналы рынка труда образованию? Безусловно, есть.

В первую очередь это профессиональные стандарты, в которых описывается на технологическом уровне та работа, которую работодатель предложит своему работнику для выполнения на конкретном месте.

Внедрение профессиональных стандартов должно позволить снизить отставание в производительности труда, которое сейчас, по экспертным оценкам, составляет 3–4 раза от экономически развитых стран.

Очевидно, что массовое практическое внедрение профессиональных стандартов, а также ожидаемые от этого социально-экономические эффекты не могут быть достигнуты просто фактом их утверждения и публикации. Необходима серьезная и последовательная работа по внедрению профессиональных стандартов как на федеральном уровне, так и в регионах, на уровне отдельных предприятий, отдельных образовательных организаций.

Кроме того, система образования должна быстрее реагировать на принятые стандарты и обновлять федеральные государственные образовательные стандарты и образовательные программы образовательных организаций. Если это не будет делаться или если учет профстандартов будет только декларацией и реального изменения образовательного содержания происходить не будет, кадры и дальше не будут готовы к реальным технологическим процессам, а работодатели, как это происходит сейчас, вместо наращивания технологического потенциала будут вкладывать несоизмерно большие средства в доучивание работников. Это, естественно, не может не сказываться на стоимости продукции и услуг, а следовательно – на кон-

курентноспособности российских компаний по сравнению с зарубежными производителями.

Важным инструментом сопряжения интересов труда и образования является формирование новой системы профессиональных квалификаций. Развитие системы управления качеством профессионального образования и участие в этих процессах объединений работодателей, профессиональных сообществ основывается на применении государственно-общественных процедур ее внедрения.

Основными направлениями указанной деятельности являются:

– участие работодателей в адаптации профессиональных образовательных стандартов, программ профессионального образования и обучения и дополнительного профессионального образования к требованиям профессиональных стандартов;

– профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ с применением профессиональных стандартов и сигналов рынка труда о качестве подготовки выпускников профессиональных образовательных программ;

– независимая оценка профессиональных квалификаций рабочих и специалистов на основе требований профессиональных стандартов и других квалификационных требований, установленных в порядке, определенном законодательством.

В рамках выполнения работ по адаптации профессиональных образовательных стандартов, программ профессионального образования и обучения и дополнительного профессионального образования к требованиям профессиональных стандартов:

– приняты поправки к Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», устанавливающие, что при формировании федеральных

государственных образовательных стандартов, программ профессионального образования, дополнительных профессиональных программ, программ профессиональной переподготовки учитываются положения соответствующих профессиональных стандартов;

– решением Национального совета при Президенте Российской Федерации (далее – Национальный совет), созданного Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям», утвержден «Временный порядок рассмотрения, оценки соответствия профессиональным стандартам и подготовки предложений по совершенствованию проектов федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных и основных образовательных программ Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (протокол заседания Национального совета от 17 декабря 2014 г.);

– Национальным советом разработаны и утверждены «Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов», а также «Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов» (утверждены Министром образования и науки Российской Федерации).

Деятельность по созданию системы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ базируется на нормах

статьи 96 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в которой дано понятие профессионально-общественной аккредитации и приведены ее правовые основы.

В связи с этим Национальным советом разработаны и утверждены 20 апреля 2015 г. «Базовые принципы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ», регламентирующие организацию профессионально-общественной аккредитации и устанавливающие ее критерии.

В соответствии с Базовыми принципами разработаны, утверждены и направлены на апробацию «Порядок отбора, мониторинга и контроля деятельности организаций, осуществляющих профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ» и «Порядок проведения профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, оформления ее результатов».

В рамках реализации направления по созданию системы независимой оценки квалификаций Национальным советом:

– рассмотрен и поддержан проект Федерального закона «О независимой оценке квалификаций», подготовленный Минтруда России;

– утвержден и направлен на апробацию комплект типовых документов по конкретным вопросам организации независимой оценки квалификаций, осуществляемой советами по профессиональным квалификациям, отраслевыми объединениями работодателей (включая порядок отбора и прекращения полномочий центра оценки квалификации, требования к этому центру, требования к работе апелляционных комиссий, методику определения стоимости работ по оценке квалификации).

В течение последних двадцати

лет происходили неоднократные изменения в управлении системой профессионального образования, которые спровоцировали те проблемы, которые мы видим сейчас. Если в предыдущий период системой управляли самостоятельные властные органы (Госпрофобр СССР в советский период, Комитет по профобразованию и Госкомвуз в постсоветское время), то сейчас в структуре Министерства образования и науки Российской Федерации существуют два департамента.

Анализ принятых в период с 2011 по 2015 годов документов, направленных на развитие профессионального образования и обучения, показывает наличие в них дублирующих мероприятий, разночтений по срокам их реализации и показателям их эффективности.

Поручения Президента и Правительства Российской Федерации по подготовке высококвалифицированных кадров и развитию профессионального образования и обучения в целом не повлекли перераспределение ресурсов действующей государственной программы «Развитие образования» и недавно утвержденной «Федеральной программы развития образования» с учетом изменений в приоритетах государственной политики.

В связи с этим мы видим необходимость создания самостоятельной государственной программы по вопросам развития системы профессиональных квалификаций и подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена на базе уже принятых госпрограмм.

Также необходимо проанализировать распределение ответственности между федеральными органами государственной власти и региональными. Сейчас ситуация (после массовой передачи организаций профессионального образования в регионы) близка



к коллапсу. Вся основная экономика управляется из центра, а вся подготовка кадров осуществляется из региональных средств и представлений о своей потребности.

Еще одной проблемой для системы профессионального образования и обучения является низкий темп изменений. Практически нереализованными являются нормы Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: не функционируют Учебно-методические объединения СПО, нет реестра примерных программ, прошедших экспертизу, нет нормативных документов по сетевым программам, нет внедренных механизмов персонализированного финансирования переподготовки преподавателей и мастеров производственного обучения, что фактически не дает возможности вести эту деятельность.

Существуют сложности с финансированием профессионального образования и обучения со стороны бизнеса. РСПП неодно-

кратно на различных площадках заявлял о том, что для расширения форм участия бизнеса в инвестировании инфраструктуры профессионального образования необходимо расширять организационные формы участия в проектах государственно-частного партнерства.

Для создания благоприятных условий развития системы профессионального образования, стимулирования инвестиций в профессиональную подготовку целесообразно вывести из-под налогообложения все имущественные и денежные вложения работодателей в профессиональное образование и обучение, а также предоставить таможенные льготы при закупке необходимого для обучения оборудования и образовательных программ за рубежом.

Практика компаний по реализации программ подготовки специалистов показывает, что в основном группы укомплектованы большим числом обучающихся, нежели это необходимо для того

или иного предприятия. Это происходит за счет заказа, сформированного местными органами власти, а также населения, поступившего с местного рынка труда, которое нуждается в квалифицированной профессиональной подготовке.

Поэтому отнесение на расходы, связанные с производством и реализацией, соответствующих затрат работодателей на профессиональное образование без разделения на «своих» и «чужих» приведет к снижению цен на образовательные услуги как для самого работодателя, так и для местных органов власти и рынка труда.

Это позволит стимулировать получение населением профессионального образования и обучения, более активно взаимодействовать государством корпоративные учебные центры для подготовки безработных и взрослого населения, размещения заказов на обучение граждан, обращающихся в службу занятости.

¹Нехватка рабочих кадров указывалась в 2013 г. 69% организаций, в 2012 г. – 74%, в 2011 г. – 67%.

ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова»

СОЮЗ руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального
образования и работодателей (Союз ДПО)

Ассоциация ESEDA – Европейский институт профессионального образования
и обучения взрослых

при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации

**Проводят 11 – 14 сентября 2015 г. Всероссийскую конференцию
«КАЧЕСТВО НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ»**

150040 г. Ярославль, ул. Республиканская, д.42/24
телефон (485) 230-56-50, тел/факс (485) 273-89-98
e-mail: konference@gapm.ru, www.gapm.ru

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ОБРАЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: РЕЗУЛЬТАТЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ PIAAC



Е.Д. Рылько

аналитик группы «Проектирование обучения и развития компетенций» Института образования НИУ Высшая школа экономики



О.А. Подольский

руководитель группы
«Проектирование обучения и развития компетенций»
Института образования НИУ Высшая школа
экономики, PhD, канд.психол.наук

В статье рассматривается история развития инструментов оценки ключевых компетенций взрослого населения в мире, а также результаты исследования этих компетенций в России в рамках программы PIAAC.

Ключевые слова: грамотность взрослых, ключевые компетенции, Программа PIAAC.

С начала 1990х годов эксперты в области образования различных исследовательских институтов, специалисты Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и представители органов управления образованием таких ведущих экономик мира как Германия, Канада и США разработали ряд подходов к оценке результатов образова-

ния, в том числе и непрерывного. Наиболее распространенный подход предлагает оценку эффекта от получения образования при формировании ключевых компетенций населения, выражаемых в значимых видах современной грамотности взрослого человека. Считается, что владение ключевыми компетенциями грамотности на высоком уровне – основа для других специфиче-

ских и узкоспециализированных профессиональных компетенций¹. Попытки оценить связь образования и грамотности в ряде стран предпринимались на протяжении всей первой половины XX века. Например, оценивались IQ выпускников колледжей и лиц без третичного образования; оценивались также лингвистические навыки выпускников колледжей в сравнении с лицами

The article reviews the history of tool development of key competence assessment of the adult population in the world as well as the study results of these competencies in Russia within the frame of the PIAAC programme.

Keywords: adult competence, key competencies, PIAAC programme.

без третичного образования. Нередко эти попытки носили достаточно масштабный характер. Тем не менее никаких специальных тестирований на проверку грамотности долгое время не разрабатывалось и оценка именно лингвистических навыков, наиболее распространенная, никак не обосновывалась².

В настоящее время литература в области наук об обучении выделяет две ключевые компетенции грамотности: способность работать с текстами и способность работать с информацией математического характера. В контексте глобального технологического развития к первым двум типам грамотности прибавилась третья компетенция – решение задач в технологически насыщенной среде, выражаемой в способностях работать с информацией с использованием ИКТ³. Исследования, основанные на этом подходе, измеряют: приводит ли повышение уровня образования к росту уровня владения ключевыми компетенциями грамотности⁴.

Современные инструменты масштабной оценки ключевых компетенций взрослого населения. PIAAC

На подобном подходе основана Международная программа по оценке достижений учащихся (Programme for International Student Assessment, PISA) – наиболее авторитетное исследование ОЭСР настоящего времени. В рамках PISA оцениваются не только знания, умения и навыки, например, в области математики, но и ключевые компетенции математической грамотности. Задания сформулированы таким образом, что участвующие в исследовании подростки должны сначала «перевести» их на язык математики, затем – решить математическими методами и затем – «перевести» полученный ответ обратно, поместить его в контекст решаемой жизненной задачи. Однако помимо оценки школьников, как это реализовывалось в PISA, предпринимались

и попытки оценить компетенции взрослого, трудоспособного населения.

Первым масштабным исследованием взрослого населения, основанным на подобном подходе, стала американская программа Оценки грамотности молодежи (Young Adult Literacy Assessment, YALA), проведенная в 1985 году на национальной выборке из 3600 молодых людей в возрасте 21-25 лет. Дизайн этого исследования был разработан при участии известного исследователя образования Ирвина Кирша, который впоследствии принял участие в разработке международных исследований грамотности взрослого населения PIAAC. В рамках этого исследования оценивались три аспекта грамотности молодых американцев: грамотность чтения документов, грамотность чтения и математическая грамотность. Результаты исследования позволили выявить существенные проблемы с грамотностью среди молодых граждан США⁵.

Результаты YALA заставили правительство США обратить на проблему грамотности взрослого населения самое пристальное внимание. При участии Ирвина Кирша было проведено Исследование грамотности безработных (Assessment of Literacy of Job Seekers), которое показало, что проблема безработицы тесным образом связана с проблемами низкого уровня владения ключевыми компетенциями грамотности⁶. В 1988 году Конгресс США принял Поправки об образовании взрослых, которые обязали национальный Департамент образования регулярно предоставлять Конгрессу информацию о грамотности взрослых в США.

Для адекватной оценки ситуации с грамотностью взрослых при участии Educational Testing Service (ETS) и экспертов ОЭСР была разработана программа Национальной оценки грамотности взрослых (National Adult Literacy Assessment, NAAL). Впервые это исследование было

проведено в 1992 году. Участниками первого NAAL стали американцы в возрасте 16 лет и старше. В первом исследовании участвовало несколько штатов США (Айова, Иллинойс и др.). В рамках каждого штата формировалась собственная репрезентативная выборка. Исследовались три области: грамотность чтения документов, грамотность чтения и математическая грамотность. Еще одним важным инструментом в рамках NAAL является биографическая анкета. В ней участнику исследования задают вопросы о его социально-демографических характеристиках, а также об образовании, работе, миграционном статусе и т. д.⁷.

Результаты первого исследования NAAL в США показали, что порядка трети взрослых американцев всех возрастов владеют ключевыми компетенциями грамотности ниже допустимого уровня⁸. Кроме того, исследование показало, что проблемы с низким уровнем грамотности наиболее характерны для лиц с низким уровнем образования, занятых на низкоквалифицированной работе. Наконец, исследование NAAL показало, что грамотность человека в США тесно связана с образованием его родителей. Дети лиц с низким уровнем образования часто демонстрируют низкий уровень грамотности⁹.

Впоследствии инструментарий NAAL был дополнительно расширен специальным тестом для лиц с самым низким уровнем грамотности, позволяющим наиболее точно определить характер и уровень их владения компетенциями грамотности и характер их проблем.

Во второй раз NAAL был проведен в 2003 году. В исследовании приняли участие 19 тысяч человек. Кроме этого было проведено дополнительное исследование в тюрьмах (Prison Study), исследующее грамотность лиц, пребывающих в местах лишения свободы.

Исследование NAAL – важный этап изучения грамотности взрослых. Первые международные исследования грамотности взрослых создавались в рамках сходной исследовательской идеологии.

С начала 1990х гг. было проведено три крупных международных исследования, оценивающих ключевые компетенции в области грамотности: Исследование грамотности и навыков взрослого населения (Adult Literacy and Life skills survey, ALL), Международное исследование грамотности у взрослых (International Adult Literacy Survey, IALS) и Программа международной оценки компетенций взрослых (Programme for International Adult Assessment, PIAAC). Результаты ALL и IALS ясно показали: низкий уровень владения ключевыми компетенциями грамотности взрослого населения – серьезная проблема для многих экономически развитых стран мира. Так, порядка четверти населения США и Канады оказались не в состоянии разобраться в смысле простого текста или провести элементарные вычисления для решения жизненной задачи.

Россия принимала участие только в последнем из названных выше исследований – Программе международной оценки компетенций взрослых (PIAAC). Наряду с Россией в проекте на сегодняшний день приняло участие более 30 стран, в 18 из них в рамках PIAAC оценивались все три ключевые компетенции: грамотность чтения (способность работать с текстами), математическая гра-

мотность (способность работать с информацией математического характера) и способность работать с информацией в технологически-насыщенной среде (способность использовать ИКТ для решения профессиональных и бытовых задач). «Способность решать задачи в технологически-насыщенной среде» не является ИКТ-компетенцией в узком смысле слова. Оценивалась именно способность использовать современные цифровые технологии (компьютеры, Интернет и пр.) для решения востребованных ежедневных задач. Так, участники исследования должны были с помощью сети Интернет решить различные задания, например, разместить резюме на том или ином сайте, оценить: платным является интернет-ресурс или общедоступным и пр.

Использовалось два инструмента оценки: тестирование, проверявшее уровень владения каждой из перечисленных выше трех компетенций, и биографическая анкета, включавшая большое количество вопросов, связанных с социально-демографической информацией (полом, возрастом, образованием и пр. участника исследования). Дальнейший анализ позволял выявить связи, в том числе между образованием и уровнем ключевых компетенций респондентов.

В PIAAC приняли участие не менее 5000 человек каждой из стран-участниц. Респонденты исследования отбирались в различных регионах страны в соответствии с требованиями по формированию репрезентативной национальной выборки. Ис-

следование оценивало компетенции людей трудоспособного возраста, т. е. 16–65 лет¹⁰.

Результаты РФ в международном исследовании компетенций взрослого населения PIAAC

Международное исследование PIAAC показало, что взрослое население России владеет ключевыми компетенциями грамотности чтения и математической грамотности на среднем по странам ОЭСР уровне. Результаты выше (чем у Российской Федерации) показали такие страны, как Дания, Норвегия, Швеция, Финляндия и Япония. У таких стран как Великобритания, Франция и США средние результаты оказались ниже, чем у российских участников PIAAC. Аналогичный уровень владения компетенциями грамотности демонстрируют граждане таких стран, как Австрия, Чехия и Польша.

С точки зрения владения компетенцией решения задач в технологически насыщенной среде, Россия, по результатам исследования PIAAC, несколько отстает от среднего по ОЭСР уровня. В рамках исследования PIAAC результаты в части владения компетенцией решения задач в технологически насыщенной среде были разделены на 3 уровня: высокий, низкий и средний. Кроме того, были выделены участники, которые не пожелали или не смогли пройти исследование с помощью компьютера и проходили его в бумажном виде. Предполагается, что эти лица не владеют ИКТ даже на низком уровне.

Таблица 1. Решение задач в технологически насыщенной среде взрослым населением России в сравнении со взрослым населением стран ОЭСР

Уровень	Россия	ОЭСР
Ниже 1-го уровня	14,91	17,20
1-й уровень	25,59	29,40
2-й уровень	20,40	28,20
3-й уровень	5,50	5,80
Не приняли участия в компьютерном исследовании или сообщили о том, что не знакомы с компьютером	33,60	19,50



Показатели возрастных групп

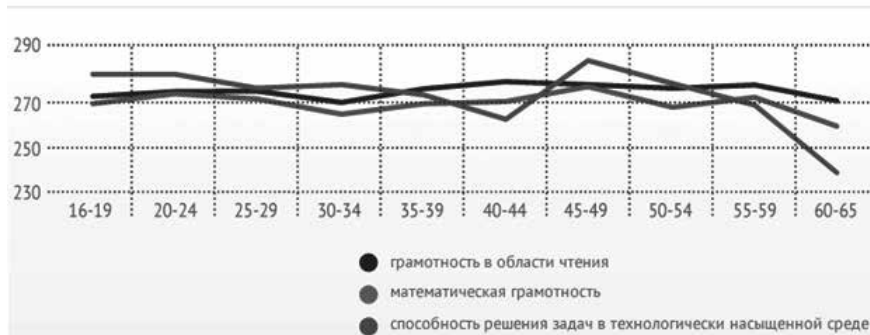


Рисунок 1. Ключевые компетенции россиян различного возраста

Результаты исследования PIAAC показали, что в России лиц, владеющих ИКТ на высоком уровне, столько же, сколько и в среднем по ОЭСР, а вот на среднем уровне – заметно меньше. Соответственно, в России было выявлено больше лиц, владеющих ИКТ на низком уровне, или не владеющих вовсе (таблица 1). Эта проблема характерна для лиц всех возрастов и всех уровней образования более-менее в равной степени, хотя для россиян со средним и средним профессиональным образованием – в большей степени, чем для россиян с

высшим образованием.

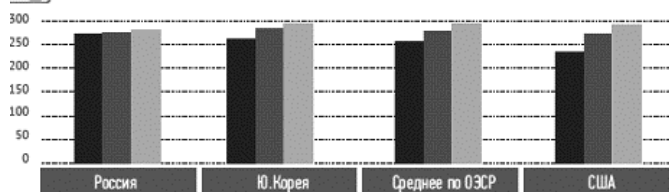
В отличие от большинства стран ОЭСР, молодое население России не демонстрирует заметно более высокий уровень владения ключевыми компетенциями, нежели лица старшего возраста. Напротив, в России наиболее высокий уровень владения ключевыми компетенциями демонстрируют лица в возрасте 45–49 лет, тогда как для стран ОЭСР характерна картина, когда человек достигает «пика» владения ключевыми компетенциями к 30–35 годам, после чего наблюдается плавное снижение (рисунок 1).

Молодая часть трудоспособного населения (лица в возрасте 16–25) в России демонстрирует средний, в сравнении с молодежью стран-членов ОЭСР, уровень владения ключевыми компетенциями грамотности чтения и математической грамотности. Подобно взрослым россиянам, молодежь так же несколько отстает в части владения компетенцией решения задач в технологически насыщенной среде.

Женщины в России, так же как и в странах ОЭСР, демонстрируют несколько более высокие средние показатели владения ключевыми компетенциями гра-



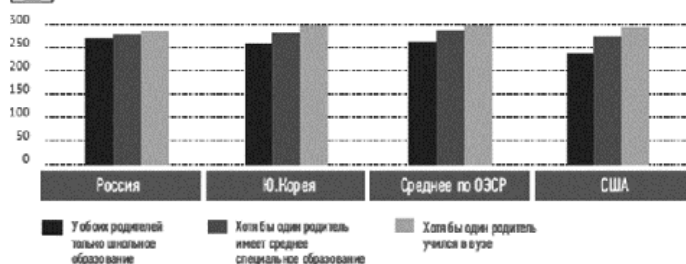
1. Грамотность чтения и образование родителей



Грамотность чтения



2. Математическая грамотность и образование родителей



Математическая грамотность

Рисунок 2. Компетенции грамотности и образование родителей

Таблица 2. Образование и грамотность в РФ, по данным исследования PIAAC

Математическая грамотность и образование, самые высокие результаты

Уровень образования	Россия	ОЭСР
Ниже полного среднего	273,0	263,0
Полное среднее и выше	294,2	296,0
Вузовское – бакалавриат или незаконченный специалитет	294,5	311,0
Обучался по программе подготовки кадров высшей квалификации	305,9	330,0

Грамотность чтения и образования, самые высокие результаты

Уровень образования	Россия	ОЭСР
Ниже полного среднего	281,7	269,0
Полное среднее и выше	302,6	299,5
Вузовское – бакалавриат или незаконченный специалитет	303,8	311,2
Обучался по программе подготовки кадров высшей квалификации	309,5	326,8

мотности, нежели мужчины. Такие же результаты демонстрирует и исследование PISA во всех странах мира. В России доля женщин среди лиц с высоким уровнем владения ключевыми компетенциями грамотности так же выше, чем доля мужчин, а среди лиц с крайне низким уровнем владения ключевыми компетенциями грамотности доля мужчин существенно выше, чем доля женщин.

Исследование PIAAC позволяет предположить, что в России образование достаточно доступно и однородно. Прежде всего, разброс между самыми высокими и самыми низкими результатами невелик, в отличие от таких стран, как США, где средние результаты – крайне низкие, но есть небольшая доля населения, демонстрирующая чрезвычайно высокие показатели владения компетенциями грамотности, причем представители этой доли, как правило, обладают высоким уровнем дохода, а кроме того, состоят в значительной мере из детей высокообразованных родителей.

В России разброс результатов

в целом невелик как во многих странах с высоким уровнем социальной защиты населения (Дания, Норвегия, Швеция и др.) и связь между грамотностью и образованием родителей также сравнительно невелика (рисунок 2).

Влияние образования на ключевые компетенции грамотности, заработок и занятость: Россия и ОЭСР

Международное исследование PIAAC позволило выявить ряд особенностей России, по сравнению со странами ОЭСР, с точки зрения эффективности и качества высшего и среднего профессионального образования.

В Российской Федерации достаточно высок уровень грамотности людей со средним и средним профессиональным образованием. Так, если разделить всех участников PIAAC со средним профессиональным образованием на 4 группы в зависимости от результатов (самые высокие результаты, средне-высокие результаты, средне-низкие результаты и самые низкие результаты), то в России наиболее грамотные люди со средним

профессиональным образованием демонстрируют такие же результаты как участники исследования в среднем по странам ОЭСР (таблица 2), чего нельзя сказать о людях с высшим образованием.

В то же время люди с наиболее высоким уровнем образования в России демонстрируют менее высокие результаты, чем в среднем по ОЭСР. Это касается как наиболее высокограмотной части участников PIAAC в России (таблица 2), так и средних результатов по России и ОЭСР (рисунок 3).

Как можно заметить, в России высшее образование дает лишь небольшой прирост владения компетенциями грамотности по сравнению со средним профессиональным, тогда как в странах ОЭСР он достаточно заметен. Это касается как грамотности чтения, так и математической грамотности. В то же время среднее профессиональное образование дает заметный прирост владения ключевыми компетенциями грамотности, в сравнении со средним.

По данным PIAAC, в России



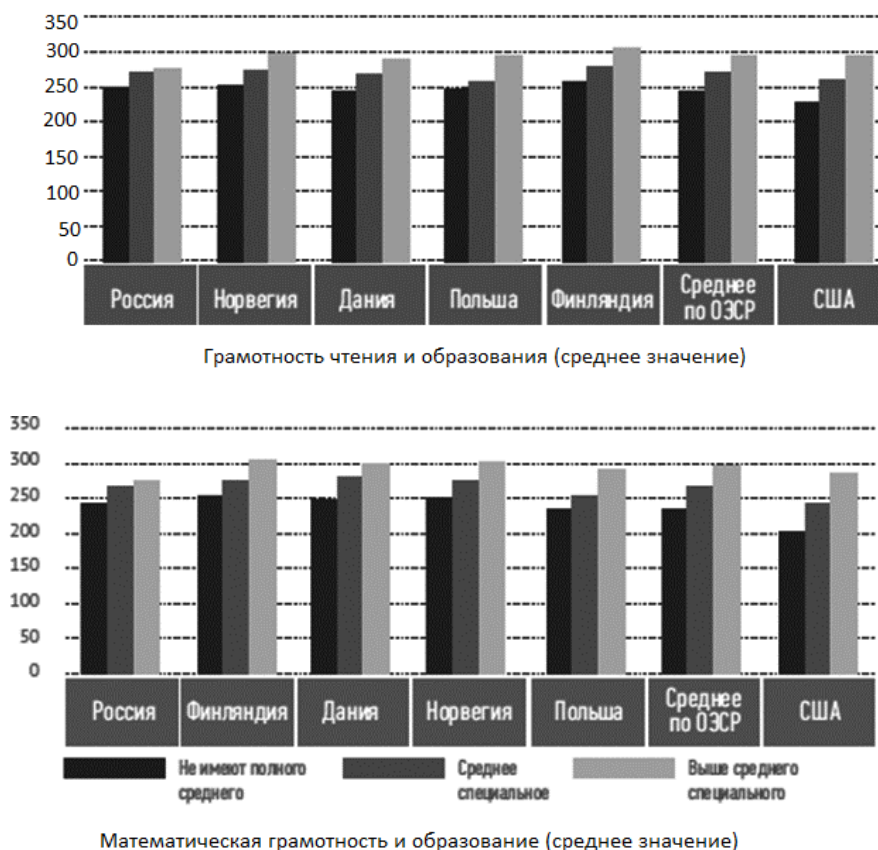


Рисунок 3. Грамотность и образование, Россия и страны ОЭСР

среди наименее грамотных людей высока доля лиц с высшим образованием (около 40%). Для стран ОЭСР такая картина нехарактерна. Таким образом, результаты PIAAC позволяют предположить, что в Российской Федерации потенциал людей со средним профессиональным образованием недостаточно эффективно используется, тогда как высшее образование, вероятно, далеко не всегда работает эффективно на потребности экономики и рынка труда.

Представляет интерес также и то, что в России высокий уровень владения ключевыми компетенциями связан с заработком, но существенно меньше, чем в среднем по ОЭСР. Мало влияет

грамотность и на характер занятости и трудовой деятельности человека. Если в странах ОЭСР лица с низким уровнем владения ключевыми компетенциями грамотности, как правило, заняты низкоквалифицированным трудом, то в России, по результатам PIAAC среди лиц с крайне низким уровнем владения компетенциями грамотности, около 50% заняты высококвалифицированным трудом. С чем это связано, остается пока не вполне понятно. Можно предположить, что в Российской Федерации работодатели предъявляют работникам другие требования¹¹.

При этом любопытно, что на вероятность не быть безработным высокий уровень владения

компетенциями влияет положительно: лишь 6% лиц с высоким уровнем грамотности, выявленных PIAAC, оказались безработными, тогда как среди лиц с низким уровнем владения компетенциями грамотности доля безработных составила 13%. Подтверждает положительную связь между высоким уровнем грамотности и занятостью и проведенный исследователями PIAAC каузальный анализ: действительно, именно грамотность повышает вероятность быть занятым, а не безработным. Однако коль скоро человек оказался занятым, повысить благодаря высокой грамотности свой доход ему вряд ли удастся. Доход, как показывает PIAAC, связан с

Таблица 3. Грамотность и доходы. Россия и страны ОЭСР

	Самые низкие доходы, доля наименее грамотных	Самые низкие доходы, доля наиболее грамотных	Самые высокие доходы, доля наименее грамотных	Самые высокие доходы, доля наиболее грамотных
Россия	11,0	7,8	0,5	4,3
ОЭСР	10,9	4,3	5,0	25,0

формальным уровнем образования, но не с уровнем грамотности (таблица 3).

Видимо, эти закономерности и приводят к тому, что интерес взрослых россиян к непрерывному образованию крайне низок. «Непрерывное образование взрослых» в рамках PIAAC определялось как любые краткосрочные курсы или повышение квалификации, или самообразование, в которых респондент принимал участие в течение 12 месяцев до проведения исследования. В Российской Федерации доля таких граждан составила всего 22,9%, тогда как в странах ОЭСР в среднем – около 40%. Причем среди лиц со средним профессиональным образованием доля тех, кто принимал участие в непрерывном образовании взрослых, составляет всего 17% (среди лиц с высшим образованием – 26%). Кроме того, возможно, что в Российской Федерации участие в повышении квалификации и переподготовке для лиц с высшим образованием чаще связано с продвижением по карьерной лестнице или повышением заработка. Оно также может являться для них обязательным требованием для аттестации или сертификации по месту работы – учитывая существенную долю работников образования и здравоохранения в структуре рынка труда Российской Федерации. Так или иначе, но выявление потребностей лиц со средним образованием в области повышения уровня владения как профессиональными, так и ключевыми компетенциями грамотности должно стать приоритетным направлением политики в области среднего профессионального образования в России. Представляется, что в Российской Федерации система повышения квалификации и переподготовки слабо рассчитана на удовлетворение потребностей лиц со средним профессиональным образованием.

Полученные результаты в рамках PIAAC формируют зону бли-

жайшего развития системе непрерывного образования в РФ в первую очередь в отношении развития системы повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров в России, что должно стать приоритетной задачей образовательной политики в самое ближайшее время. В 2018 году предполагается проведение второго цикла исследования PIAAC, что позволит углубить знания о компетенциях лиц с разным уровнем образования в Российской Федерации во временной перспективе.

Опыт других стран, таких как США и Германия, также показывает, что результаты международных исследований должны дополняться результатами исследований национальных. Это позволяет формировать обширный пул национальной статистики и рассматривать проблему грамотности взрослых с различных сторон.

Компетенции, в том числе и ключевые, оказывают существенное влияние на жизненные возможности каждого человека. Без развитых востребованных современной экономикой компетенций люди не могут занять достойного места в обществе. Эффективность планируемых инвестиций невозможна в отсутствие адекватной, развернутой и точной картины навыков, необходимых и доступных на рынке труда. Эффективность инвестиций требует и политических мер, которые гарантировали бы результативное использование навыков на высокопроизводительных рабочих местах, которые создают «лучшую жизнь». Чтобы поддержать эти цели, в мире реализуются исследования, в частности, проводимые ОЭСР и направленные на изучение компетенций взрослого населения, реализуемые исследовательской программой PIAAC.

PIAAC становится первым международным исследованием, позволяющим рассмотреть, что происходит с ключевыми ком-

петенциями и функциональной грамотностью взрослых в Российской Федерации. Результаты PIAAC показали, что на международном фоне у российской системы образования есть не только ряд достижений в прошлом, но целый ряд задач на перспективу, особенно в части развития системы непрерывного образования. Своего рода достижением российской системы образования можно отметить обеспечение равномерного уровня функциональной грамотности (о чем свидетельствует небольшой разброс результатов) и относительно (например, в сравнении с ведущими экономиками мира) небольшое количество лиц с низким уровнем грамотности. При этом зоной ближайшего развития российской системы образования на сегодняшний день являются задачи как для среднего, так и высшего образования по обеспечению большей доли лиц с должным уровнем владения ключевыми компетенциями грамотности. Кроме того, результаты PIAAC позволяют предположить, что для обеспечения стабильно-развивающегося уровня компетенций трудоспособного населения, в том числе и ключевых, необходимо значительным образом создавать, изменять и реформировать подходы и инструменты участия различных когорт взрослого населения в непрерывном образовании.

Результаты PIAAC подчеркивают потребность перехода к системе образования в течение всей жизни, образования, ориентированного на формирование, поддержание и развитие компетенций. Понимание компетенций как необходимого инструмента для повышения эффективности жизни поможет странам сбалансировать распределение ресурсов, чтобы максимизировать экономические и социальные результаты. В свою очередь, если компетенции должны формироваться и развиваться в течение



жизни, то в этот процесс неизбежно будет вовлекаться широкий диапазон тесно связанных с ним стратегических областей: образование, наука и техника, рынок труда, экономика и государственные финансы. Вызовы современности предполагают необходимость системной политики по формированию компетенций, объединяющей для решения комплексных задач различные области социально-экономической жизни.

Литература

1. Подольский О. А., Попов Д. С., Рылько Е. Д. Насколько компетентны сегодня взрослые россияне / Рук.: О. А. Подольский. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2014
2. Подольский О. А., Попов Д. С. Первое исследование компетентности взрослых в России // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 82–108
3. Popov D., Kuzmina Y. The Problem of Social Inclusion and Evaluation of Adult Literacy in Russia / Working papers by Leibniz Institute for the Social Sciences (GESIS). Series ssoar-405412 «Sociology of Education». 2014

4. Попов Д. С., Подольский О. А. Насколько компетентны современные взрослые: международная перспектива // Образовательная политика. 2012

5. Allen, J. P., & van der Velden, R. (2012). Skills for the 21st century: Implications for education. ROA Research Memorandum, ROA-RM-2012/11. Maastricht, Netherlands: Research Center for Education and the Labour Market, Maastricht University

6. Allen, J. P., & van der Velden, R. (2014). In L. Rutkowski, M. von Davier, & D. Rutkowski (Eds.), Handbook of international large-scale assessment: Background, technical issues, and methods of data analysis (pp. 345–359). New York, NY: CRC Press

7. Brown H., Prisuta R, Jacobs B. and Campbell A. (1996). Literacy of Older Adults in America: Results from the National Adult Literacy Survey, (NCES 97576). U.S. Department of Education

8. Hanushek, E. A. (2002). Publicly provided education. In A. J. Auerbach & M. Feldstein, Handbook of public economics, vol. 4, pp. 101–141, North Holland: 2045–2141.

9. Heckman, J. J., & Rubinstein, Y. (2001). The importance of non-

cognitive skills: Lessons from the GED testing program. The American Economic Review, 91(2), 145–14

10. Kirsch I., Jungeblut A, Literacy: Profiles of America's Young Adults, (Princeton, NJ: Educational Testing Service, 1986) Educational Testing Service, (800) 223-0267

11. Kirsch I., Jungeblut A., and Campbell A, Beyond the School Doors: The Literacy Needs of Job Seekers Served by the U.S. Department of Labor, (Employment and Training Administration, 1992) Available from: Educational Testing Service, (800) 223-0267

12. Kirsch I, Jungeblut A., Jenkins L., and Kolstad A. (1993). Adult Literacy in America: a first look at the findings of the National Adult Literacy Survey [<https://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=93275>], (NCES 93275). U.S. Department of Education

13. Schleier A. (2008) PIAAC. A new Strategy for Assessing Adults. International Review of Education [<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/41529787.pdf>]

14. Wolfie L. (1988) The Enduring Effects of Education. Sociology of Education. Vol. 53, No. 2 (Apr., 1980), pp. 104–11

¹Kirsch I., Guthrie J. (1984) Prose comprehension and Text Search as part of reading volume, Reading Research Quarterly, 19, 331–342

²Wolfie L. (1988) The Enduring Effects of Education. Sociology of Education. Vol. 53, No. 2 (Apr., 1980), pp. 104–114

³Schleier A. (2008) PIAAC. A new Strategy for Assessing Adults. International Review of Education [<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/41529787.pdf>]

⁴Попов Д. С., Подольский О. А. Насколько компетентны современные взрослые: международная перспектива // Образовательная политика. 2012

⁵Kirsch I., Jungeblut A, Literacy: Profiles of America's Young Adults, (Princeton, NJ: Educational Testing Service, 1986) Educational Testing Service, (800) 223-0267

⁶Kirsch I., Jungeblut A., and Campbell A, Beyond the School Doors: The Literacy Needs of Job Seekers Served by the U.S. Department of Labor, (Employment and Training Administration, 1992) Available from: Educational Testing Service, (800) 223-0267

⁷Kirsch I, Jungeblut A., Jenkins L., and Kolstad A. (1993). Adult Literacy in America: a first look at the findings of the National Adult Literacy Survey [<https://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=93275>], (NCES 93275). U.S. Department of Education.

⁸Там же.

⁹Brown H., Prisuta R, Jacobs B. and Campbell A. (1996). Literacy of Older Adults in America: Results from the National Adult Literacy Survey, (NCES 97576). U.S. Department of Education.

¹⁰Подольский О. А., Попов Д. С. Первое исследование компетентности взрослых в России // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 82–108

¹¹Popov D., Kuzmina Y. The Problem of Social Inclusion and Evaluation of Adult Literacy in Russia / Working papers by Leibniz Institute for the Social Sciences (GESIS). Series ssoar-405412 «Sociology of Education». 2014

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 22 декабря 2014 г. № 1601

«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

В соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613, ст. 3616; № 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; № 30, ст. 3732, ст. 3739; № 46, ст. 5419; № 48, ст. 5717; 2010, № 31, ст. 4196; № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; № 45, ст. 6333, ст. 6335; № 48, ст. 6730, ст. 6735; № 49, ст. 7015, ст. 7031; № 50, ст. 7359; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 18, ст. 2127; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668; № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2866, ст. 2883; № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; № 30, ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548) и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 23, ст. 2923; № 33, ст. 4386; № 37, ст. 4702; 2014, № 2, ст. 126; № 6, ст. 582; № 27, ст. 3776), приказываю:

1. Установить продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (приложение № 2).

3. Признать утратившим силу приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О

продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работни-

ков» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

Министр

Д.В. Ливанов

Приложение № 1
к приказу Министерства
образования и науки Российской Федерации
от 22 декабря 2014 г. № 1601

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу*;
старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

старшим вожатым;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность; тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.





2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 2.1 настоящего Приложения).

2.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

2.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

2.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее - медицинские организации и организации социального обслуживания), (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 2.5 и 2.7 настоящего Приложения).

2.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 2.5 и 2.6 настоящего Приложения).

2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы). 2.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2.8.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в подпункте 2.8.1 настоящего пункта), и по основным программам профессионального обучения.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. 2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3 - 2.7 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перерывы), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Приложения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 2 к настоящему приказу учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

* Подраздел 1 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381).

Приложение № 2

**Порядок
определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре
(утв. приказом Министерства образования и науки
Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601)**

I. Общие положения

1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящего Порядка. 1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

1.9. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

II. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

2.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским)





языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

2.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 настоящего Порядка.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.4. Учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.5. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям

учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно. III. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения

3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с пунктами 2.1, 2.2, 2.4 - 2.6 настоящего Порядка.

IV. Определение учебной нагрузки преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность

по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской)

работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, основания ее изменения

4.1. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.2. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 4.4 настоящего Порядка.

4.3. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.4. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

4.5. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листа нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение

учебной нагрузки не производится.

4.6. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.7. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

V. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

5.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV настоящего Порядка соответственно, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

5.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI настоящего Порядка.

5.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

VI. Определение учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и основания ее изменения

6.1. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава (далее - педагогические работники), ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам (далее в данной главе - организация), с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

6.2. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня ква-

лификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, установленном пунктом 6.1 настоящего Порядка.

6.3. Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных пунктом 54 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 февраля 2014 г., регистрационный № 31402) (далее - Порядок, утвержденный приказом № 1367), пунктом 7 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 1258 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 января 2014 г., регистрационный № 31136) (далее - Порядок, утвержденный приказом № 1258), пункта 9 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 1259 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 января 2014 г., регистрационный № 31137) (далее - Порядок, утвержденный приказом № 1259), пунктом 17 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2013 г., регистрационный № 29444), с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 ноября 2013 г. № 1244 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 января 2014 г., регистрационный № 31014).

6.4. Нормы времени по видам учебной деятельности, предусмотренным пунктом 6.3 настоящего Порядка, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников при реа-



лизации об-разовательных программ в области подготовки кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка в федеральных государственных организациях, находящихся в ведении федеральных государственных органов, указанных в части 1 статьи 81 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. "Об образовании в Российской Федерации"*, устанавливаются локальным нормативным актом организации по согласованию с соответствующим федеральным государственным органом. За единицу времени принимается академический или астрономический час согласно установленной величине зачетной единицы, используемой при реализации образовательных программ, в соответствии с пунктом 28 Порядка, утвержденного приказом № 1367, пунктом 17 Порядка, утвержденного приказом № 1258, пунктом 18 Порядка, утвержденного приказом № 1259.

6.5. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

VII. Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

7.1. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

7.1.1. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году; 7.1.2. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году;

7.1.3. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

7.2. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка.

* Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326; № 23, ст. 2878; № 27, ст. 3462; №

30, ст. 4036; № 48, ст. 6165; 2014, № 6, ст. 562, ст. 566; № 19, ст. 2289; № 22, ст. 2769, № 23, ст. 2933; № 26, ст. 3388; № 30, ст. 4263;

2015, № 1, ст. 42, ст. 53.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 16 марта 2015 г. № 240

Москва

«Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации, находящейся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации»

В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326; № 23, ст. 2878; № 27, ст. 3462; № 30, ст. 4036; № 48, ст. 6165; 2014, № 6, ст. 562, ст. 566; № 19, ст. 2289; № 22, ст. 2769; № 23, ст. 2930, ст. 2933; № 26, ст. 3388; № 30, ст. 4217, ст. 4257, ст. 4263; 2015, № 1, Ст. 42, ст. 53), пунктом 5.2.66 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 23, ст. 2923; № 33, ст. 4386; № 37, ст. 4702; 2014, № 2, ст. 126; № 6, ст. 582; № 27, ст. 3776), приказываю:

1. Утвердить прилагаемые Порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации, находящейся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

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

от 17 ноября 2006 г. № 288 «Об утверждении Положения об Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации», (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 декабря 2006 г., регистрационный № 8585);

от 17 августа 2010 г. № 861 «О внесении изменений в Положение об Аттестацион-

ной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 ноября 2006 г. № 288 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 сентября 2010 г., регистрационный № 18398); от 30 августа 2012 г. № 675 «О внесении изменений в Положение об Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 ноября 2006 г. № 288 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 сентября 2012 г., регистрационный № 25470); от 11 января 2013 г. №3 «О внесении изменений в Положение об Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 ноября 2006 г. № 288 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 апреля 2013 г., регистрационный № 28241).

Исполняющий обязанности Министра

А.Б. Повалко

Приложение
УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от «16» марта 2015 г. № 240

ПОРЯДОК

и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации, находящейся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации

I. Общие положения

1.1. Настоящие Порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации, находящейся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, (далее - Порядок) определяют процедуру проведения аттестации кандидатов (кандидата) на должность руководителя и руководителя образовательной организации, находящейся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, и сроки её проведения (далее соответственно - аттестация, кандидаты, руководители образовательных организаций, Министерство).

1.2. Целями аттестации являются:

- а) повышение эффективности подбора и расстановки руководителей образовательных организаций;
- б) оценка знаний и квалификации кандидатов (кандидата) на должность руководителя образовательной организации;
- в) оценка знаний и квалификации руководителей образовательных организаций и подтверждение их соответствия занимаемой должности;
- г) стимулирование профессионального роста руководителей образовательных организаций.

1.3. Аттестации подлежат:

- а) кандидаты (кандидат) на должность руководителя образовательной организации;
- б) руководители образовательных организаций.

1.4. Аттестации не подлежат руководители образовательных организаций: назначенные на должность Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

проработавшие в занимаемой должности менее одного года;

беременные женщины;

женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам (их аттестация проводится не ранее чем через год после выхода из отпуска);

лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (их аттестация проводится не ранее чем через год после выхода из отпуска).

1.5. Аттестация руководителей образовательных организаций проводится не менее одного раза в период срока действия трудового договора. Аттестация руководителя с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится в течение года после назначения на должность.

1.6. Аттестация осуществляется на русском языке и состоит из следующих последовательных этапов: анализа представленных документов и материалов о кандидате на должность руководителя (руководителя), прохождения тестовых испытаний и собеседования.

1.7. Для проведения аттестации Министерство:

а) создает Аттестационную комиссию по проведению аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей образовательных организаций (далее -Аттестационная комиссия);

б) на основании поступивших в установленном порядке предложений формирует списки кандидатов на должности руководителей образовательных организаций, подлежащих аттестации;

в) составляет списки руководителей образовательных организаций, подлежащих аттестации;

г) определяет график проведения аттестации;

д) готовит необходимые документы для работы Аттестационной комиссии;

е) организует формирование перечня вопросов для проведения тестового испытания (вопросы аттестационных тестов);

ж) запрашивает у кандидатов (кандидата) на должность руководителя, руководителя образовательной организации,



а также соответствующих организаций необходимые для обеспечения деятельности Аттестационной комиссии документы,

материалы и информацию;

з) осуществляет иные полномочия в целях обеспечения деятельности Аттестационной комиссии.

1.8. Аттестационная комиссия действует на общественных началах.

1.9. Основными принципами Аттестационной комиссии являются компетентность, объективность, гласность, независимость, соблюдение норм профессиональной этики.

1.10. Методическое, аналитическое и организационно-техническое обеспечение деятельности Аттестационной комиссии осуществляет структурное подразделение Министерства, на которое возложены указанные функции.

II. Функции, полномочия, состав и порядок работы Аттестационной комиссии

2.1. Аттестационная комиссия:

проводит аттестацию кандидатов (кандидата) на должность руководителя образовательной организации;

проводит аттестацию руководителей образовательных организаций;

осуществляет анализ представленных материалов в отношении кандидатов (кандидата) на должность руководителя и руководителя образовательной организации, в том числе проверяет их соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам, отсутствие оснований, препятствующих занятию педагогической деятельностью, и ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, проводит всестороннее и объективное изучение кандидатов для назначения на должности руководителя образовательной организации.

2.2. Аттестационная комиссия имеет право:

а) запрашивать у кандидатов (кандидата) на должность руководителя, руководителя образовательной организации, а также соответствующих организаций необходимые для ее деятельности документы, материалы и информацию;

б) устанавливать сроки представления запрашиваемых документов, материалов и информации;

в) проводить необходимые консультации;

г) создавать рабочие группы с привлечением экспертов и специалистов, составы которых утверждаются Аттестационной комиссией;

д) утверждать перечень вопросов для проведения тестового испытания (вопросов аттестационных тестов);

е) устанавливать количество (либо процент) правильных ответов, определяющих успешное прохождение тестового испытания.

2.3. Состав Аттестационной комиссии утверждается приказом Министерства.

В состав Аттестационной комиссии входят представители Министерства, представители федеральных органов государственной власти, представители общественных организаций, представители профсоюзных организаций, представители органов государственной власти субъекта Российской Федерации, на территории которого расположена организация¹, а также члены наблюдательных советов автономных организаций².

Председателем Аттестационной комиссии является Министр образования и науки Российской Федерации.

Председатель Аттестационной комиссии осуществляет общее руководство деятельностью Аттестационной комиссии, председательствует на ее заседаниях, организует работу Аттестационной комиссии, осуществляет общий контроль за реализацией принятых решений, распределяет обязанности между членами Аттестационной комиссии. Заместителями председателя являются заместитель Министра образования и науки Российской Федерации и представитель общественной организации. В отсутствие председателя Аттестационной комиссии обязанности председателя исполняет один из его заместителей, на которого возложены такие обязанности председателем Аттестационной комиссии.

Заместитель председателя Аттестационной комиссии в случае отсутствия председателя Аттестационной комиссии исполняет функции председателя Комиссии в полном объеме.

Ответственным секретарем Аттестационной комиссии является представитель Министерства.

Ответственный секретарь Аттестационной комиссии готовит материалы и проекты решений Аттестационной комиссии, направляет от имени Аттестационной комиссии запросы и уведомления, обеспечивает направление решений Аттестационной комиссии в образовательные организации.

2.4. Аттестационная комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы.

Основной формой деятельности Аттестационной комиссии являются заседания. О месте, дате и времени проведения заседания Аттестационной комиссии её члены уведомляются письмом или телефонограммой.

Заседание Аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от ¹абсолютного числа её членов.

Решения Аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов, присутствующих на заседании. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании Аттестационной комиссии. По предложению членов Аттестационной комиссии решение может быть принято путем тайного голосования.

Решения Аттестационной комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем Аттестационной комиссии или его заместителем, председательствовавшим на заседании Аттестационной комиссии, и ответственным секретарем Аттестационной комиссии.

Член Аттестационной комиссии, не согласный с принятым решением, имеет право в письменном виде изложить свое особое мнение, которое прилагается к протоколу заседания Аттестационной комиссии.

Решения Аттестационной комиссии, принятые по кандидатам (кандидату) на должность руководителя образова-

тельной организации или руководителю образовательной организации, в виде выписки из протокола в течение семи рабочих дней со дня заседания Аттестационной комиссии направляются в образовательную организацию, а также, соответственно, кандидату на должность руководителя или руководителю образовательной организации.

III. Аттестационные тесты

3.1. Аттестационные тесты составляются на основе перечня вопросов, утвержденного Аттестационной комиссией, и должны обеспечивать проверку знаний кандидата на должность руководителя и руководителя образовательной организации о:

- а) законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, регламентирующих образовательную, научную, производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность образовательных организаций;
- б) приоритетных направлениях развития системы образования Российской Федерации и направлениях развития научной деятельности в Российской Федерации;
- в) теории и методах управления образовательными организациями;
- г) правилах по охране труда и пожарной безопасности;
- д) отраслевой специфике образовательной организации;
- е) основах гражданского, трудового, налогового, банковского и экологического законодательства;
- ж) основах управления организацией, финансового аудита и планирования;
- з) основах маркетинга;
- и) порядке принятия решений по вопросам управления и распоряжения объектами недвижимости образовательных организаций;
- к) квалификационных требованиях по должностям работников и руководителей образовательных организаций и (или) профессиональных стандартах.

3.2. Аттестационный тест должен содержать не менее 50 и не более 100 вопросов.

3.3. Перечень вопросов аттестационных тестов подлежит пересмотру по мере необходимости.

V. Проведение аттестации

4.1. Предложения по кандидатам (кандидату) на должность руководителя образовательной организации и материалы по ним представляются в Аттестационную комиссию:

- а) образовательной организацией³;
 - б) структурным подразделением Министерства, осуществляющим кадровую политику, по согласованию со структурным подразделением Министерства, осуществляющим координацию деятельности образовательной организации.
- Предложения по кандидатам (кандидату) и материалы должны быть представлены в Аттестационную комиссию не позднее чем за 60 календарных дней до истечения срока полномочий действующего руководителя образовательной организации (при досрочном прекращении его полномочий - в течение 15 рабочих дней) и/или в сроки, установленные Министерством.

4.2. Материалы для аттестации руководителей образовательной организации представляются в Аттестационную комиссию непосредственно руководителем или уполномоченным им лицом в сроки, установленные Министерством.

4.3. Комплект материалов по кандидату на должность руководителя образовательной организации оформляется на русском языке и должен включать:

заявление кандидата с просьбой о проведении его аттестации Аттестационной комиссией и рассмотрении его документов (с указанием контактного телефона, места жительства и электронной почты (при наличии), прилагаемых документов);

заявление кандидата о согласии на проверку и обработку представленных сведений о кандидате;

сведения о кандидате согласно приложению к Порядку;

программу развития соответствующей образовательной организации, а также основные положения программы кандидата на должность руководителя образовательной организации (не более 2-х страниц);

выписку из решения уполномоченного коллегиального органа управления образовательной организации о включении кандидата в список кандидатов на должность руководителя образовательной организации (абзац четвертый пункта 4.1. настоящего раздела Порядка);

представление наблюдательного совета автономной организации о кандидате на должность руководителя в случае, предусмотренном уставом организации;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;⁴

согласие соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов;⁵

заверенные копии документов о соответствующем уровне образования и (или) квалификации, ученой степени, ученом звании;

дополнительные документы по усмотрению кандидата.

4.4. Комплект материалов по руководителю образовательной организации, подлежащему аттестации, оформляется на русском языке и должен включать:

заявление руководителя образовательной организации о согласии на проведение его аттестации Аттестационной комиссией и рассмотрении его документов (с указанием контактного телефона, адреса проживания и электронной почты (при наличии), прилагаемых документов);

заявление руководителя о согласии на проверку и обработку представленных сведений о руководителе;

отчет о результатах выполнения программы развития образовательной организации и отчет руководителя за соот-





ветствующий календарный год (далее - отчет);

выписку из решения уполномоченного коллегиального органа управления образовательной организацией о результатах рассмотрения отчета;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям⁶;

дополнительные документы по усмотрению руководителя.

4.5. Кандидаты на должность руководителя и руководители образовательных организаций, документы и материалы по которым не поступили, поступили не в полном объеме, позднее установленных сроков или замечания по документам и материалам которых не были устранены в установленный срок, решением Аттестационной комиссии к аттестации не допускаются.

4.6. О месте, дате и времени проведения аттестации кандидаты (кандидат) на должность руководителя образовательной организации и руководитель, подлежащий аттестации, уведомляются по почте или телефонограммой не позднее чем за 7 рабочих дней до аттестации.

4.7. Аттестация проводится с приглашением руководителя на заседание Аттестационной комиссии. В случае неявки руководителя на заседание Аттестационной комиссии без уважительной причины или отказа от аттестации он привлекается к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации, а аттестация переносится на более поздний срок.

4.8. Кандидаты на должность руководителя и руководители образовательных организаций, в отношении которых на любом из этапов аттестации выявились их несоответствие установленным квалификационным требованиям или профессиональным стандартам, или наличие у них ограничений на занятие педагогической деятельностью, или ограничений для работы в сфере образования, или нарушение установленного в соответствии с уставом образовательной организации порядка выдвижения кандидата на должность руководителя, или подлог представленных документов, решением Аттестационной комиссии признаются не прошедшими аттестацию и к иным её этапам не допускаются.

4.9. Для проведения тестовых испытаний каждому кандидату или руководителю, подлежащему аттестации, предоставляется автоматизированное рабочее место, обеспечивающее доступ к аттестационному тесту, при подготовке ответов на который использование справочных материалов или справочных баз данных, а также помощи сторонних лиц не допускается.

4.10. В случае неучастия в проведении тестирования или собеседования кандидат на должность руководителя, а также руководитель образовательной организации признается Аттестационной комиссией не прошедшим аттестацию.

4.11. При получении отрицательного результата при прохождении тестирования кандидат на должность руководителя образовательной организации или руководитель образовательной организации не допускается для прохождения следующего этапа аттестации - собеседования.

В этом случае Аттестационная комиссия принимает решение о признании кандидата на должность руководителя образовательной организации или руководителя образовательной организации не прошедшим аттестацию.

4.12. В случае получения отрицательного результата при прохождении собеседования кандидата на должность руководителя образовательной организации или руководителя образовательной организации Аттестационная комиссия принимает соответствующее решение:

о признании кандидата на должность руководителя образовательной организации или руководителя образовательной организации не прошедшим аттестацию;

о признании руководителя образовательной организации не прошедшим аттестацию и его несоответствии занимаемой должности.

4.13. В случае положительного результата при прохождении собеседования кандидата на должность руководителя образовательной организации или руководителя образовательной организации Аттестационная комиссия принимает соответствующее решение:

об аттестации кандидата на должность руководителя образовательной организации и о рекомендации Министерству образования и науки Российской Федерации назначить кандидата на должность руководителя образовательной организации;

об аттестации кандидата на должность руководителя образовательной организации и его включении в кадровый резерв Министерства образования и науки Российской Федерации для замещения должностей руководителей образовательных организаций;

об аттестации руководителя образовательной организации и его соответствии занимаемой должности.

4.14. На основании заявления руководителя образовательной организации, не прошедшего аттестацию, Аттестационная комиссия вправе принять решение о его повторной аттестации. О месте, дате и времени проведения аттестации руководитель образовательной организации извещается в соответствии с настоящим Порядком.

4.15. Руководитель образовательной организации, не прошедший в установленные сроки аттестацию и в отношении которого не принято решение о повторной аттестации, отстраняется от работы приказом Министерства на весь период времени до успешного прохождения аттестации с определением Министерством при этом исполняющего обязанности руководителя образовательной организации.

4.16. Руководитель образовательной организации, в отношении которого Аттестационной комиссией принято решение о его несоответствии занимаемой должности, может быть освобожден от занимаемой должности (уволен) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

⁶ Полномочия данного члена комиссии распространяются на время рассмотрения кандидатуры на должность руководителя образовательной организации, расположенной на территории данного субъекта Российской Федерации.

² Полномочия данного члена комиссии распространяются на время рассмотрения кандидатуры на должность руководителя автономной образовательной организации.

³ Предложения по кандидатам (кандидату) и материалы представляются образовательной организацией в случае, если уставом образовательной организации установлено замещение должности ее руководителя по результатам избрания. Указанные предложения должны быть сформированы из кандидатов, соответствующих требованиям по должности руководителя образовательной организации и прошедших выдвижение в соответствии с порядком, установленным уставом образовательной организации.

⁴ В соответствии с частью первой статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1 (часть 1), ст. 27; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 52 (1 ч.), ст. 5498; 2007, № 1 (1 ч.), ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30 (ч. 1), ст. 3613; № 30 (ч. 2), ст. 3616; № 52 (ч. 1), ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; № 30, ст. 3732, ст. 3739; № 46, ст. 5419; № 48, ст. 5717; 2010, № 31, ст. 4196; № 52 (ч. 1), ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 27, ст. 3880; № 30 (ч. 1), ст. 4586, ст. 4590; ст. 4591, ст. 4596; № 45, ст. 6333, ст. 6335, № 48, ст. 6730, ст. 6735; № 49 (ч. 1), ст. 7015, ст. 7031; № 50, ст. 7359; 2012, № Ю, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 18, ст. 2127; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50 (часть 4), ст. 6954; № 50 (ч. 5), ст. 6957, ст. 6959; № 53 (ч. 1), ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668; № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2866, ст. 2883; № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; № 30 (Часть I), ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52 (часть I), ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; № 26 (часть I), ст. 3405; № 30 (Часть I), ст. 4217; № 45, ст. 6143; № 48, ст. 6639; № 49 (часть VI), ст. 6918; № 52 (часть I), ст. 7543, ст. 7554; 2015, № 1 (часть I), ст. 10, ст. 42, ст. 72; № 14, ст. 2022.

⁵ Подлежит представлению кандидатом, замещающим или замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами, в течение 2 лет после увольнения с государственной или муниципальной службы, если отдельные функции государственного управления соответствующей образовательной организацией входят (входили) в его должностные (служебные) обязанности.

⁶ В соответствии с частью первой статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1 (часть 1), ст. 27; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 52 (1 ч.), ст. 5498; 2007, № 1 (1 ч.), ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30 (ч. 1), ст. 3613; № 30 (ч. 2), ст. 3616; № 52 (ч. 1), ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; № 30, ст. 3732, ст. 3739; № 46, ст. 5419; № 48, ст. 5717; 2010, № 31, ст. 4196; № 52 (ч. 1), ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 27, ст. 3880; № 30 (ч. 1), ст. 4586, ст. 4590; ст. 4591, ст. 4596; № 45, ст. 6333, ст. 6335, № 48, ст. 6730, ст. 6735; № 49 (ч. 1), ст. 7015, ст. 7031; № 50, ст. 7359; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 18, ст. 2127; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50 (часть 4), ст. 6954; № 50 (ч. 5), ст. 6957, ст. 6959; № 53 (ч. 1), ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668; № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2866, ст. 2883; № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; № 30 (Часть I), ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52 (часть I), ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; № 26 (часть I), ст. 3405; № 30 (Часть I), ст. 4217; № 45, ст. 6143; № 48, ст. 6639; № 49 (часть VI), ст. 6918; № 52 (часть I), ст. 7543, ст. 7554; 2015, № 1 (часть I), ст. 10, ст. 42, ст. 72; № 14, ст. 2022.

Приложение
к Порядку и срокам проведения аттестации
кандидатов на должность руководителя
и руководителя образовательной
организации, находящейся в ведении
Министерства образования и науки
Российской Федерации, утвержденным
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 16 марта 2015 г. №240

СВЕДЕНИЯ О КАНДИДАТЕ

(Ф.И.О. кандидата на должность руководителя образовательной организации)

1. Число, месяц, год и место рождения.
2. Сведения об образовании:
окончил (когда, что) с указанием наименования направления подготовки, специальности, квалификации.
3. Сведения о присуждении ученых степеней с указанием тем диссертаций и даты их присуждения, номеров соответствующих дипломов.
4. Сведения о присвоении ученых званий с указанием даты их присвоения и номеров соответствующих аттестатов.
5. Сведения о прохождении повышения квалификации, профессиональной переподготовки.
6. Тематика и количество научных трудов.
7. Сведения о наградах, почетных званиях.
8. Сведения о привлечении к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной





ответственности.

9. Владение иностранными языками.
10. Сведения об участии в выборных органах государственной власти, муниципального управления.
11. Сведения о работе.¹
12. Сведения о стаже и характере управленческой, а также научно-педагогической деятельности.
13. Позиция исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации (при наличии).
14. Позиция совета ректоров высших учебных заведений субъекта Российской Федерации (при наличии).
15. Рекомендации структурного подразделения образовательной организации, выдвинувшего кандидатуру (либо указание на самовыдвижение), или рекомендации структурного подразделения Министерства, выдвинувшего кандидатуру.

Решением _____ от _____ № _____
(уполномоченный орган управления образовательной организацией)

_____ в порядке, предусмотренном уставом,
(Ф.И.О. кандидата)

включен в список кандидатов на должность² _____
(наименование должности, полное наименование организации)

_____	_____	_____
(наименование руководителя уполномоченного органа управления образовательной организацией)	(подпись)	(Ф.И.О.) ³

_____	_____	_____
(наименование должности руководителя структурного подразделения Министерства, осуществляющего кадровую политику в отношении руководителей подведомственных Министерству организаций)	(подпись)	(Ф.И.О.) ⁴

Ознакомлен и подтверждаю _____
(подпись) _____ (Ф.И.О.)

¹ Сведения приводятся в соответствии с трудовой книжкой. В случае если сведения о совместительстве не отражены в трудовой книжке, они приводятся с приложением заверенных копий соответствующих документов.

² Заполняется в случае, если уставом образовательной организации установлено замещение должности ее руководителя по результатам избрания.

³ В случае если сведения заполняются о кандидате на должность руководителя образовательной организации, который является руководителем уполномоченного коллегиального органа управления образовательной организацией, документ подписывает его заместитель.

⁴ Заполняется в случае представления кандидатуры структурным подразделением Министерства, осуществляющим кадровую политику в отношении руководителей подведомственных Министерству организаций, по согласованию со структурным подразделением Министерства, осуществляющим координацию деятельности образовательной организации.

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 14 мая 2015 г. № 881-р

Москва

1. Утвердить прилагаемый план-график формирования сети независимых центров сертификации профессиональных квалификаций.

2. Минтруду России осуществлять мониторинг реализации плана-графика, утвержденного настоящим распоряжением, и ежегодно, не позднее 1 декабря, представлять в Правительство Российской Федерации информацию о ходе реализации указанного плана-графика.

Председатель Правительства Российской Федерации

Д. Медведев

УТВЕРЖДЕН
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 14 мая 2015 г. № 881-р

ПЛАН-ГРАФИК формирования сети независимых центров сертификации профессиональных квалификаций

Наименование совета по профессиональным квалификациям Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям	2015		2016		2017	
	количество (нарастающим итогом)					
	центров (единиц)	человек, прошедших оценку квалификации	центров (единиц)	человек, прошедших оценку квалификации	центров (единиц)	человек, прошедших оценку квалификации
Совет по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве	-	-	64	4 510	98	31 780
Совет по профессиональным квалификациям в области сварки	15	970	53	2 340	62	4 610
Совет по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии	-	-	1	30	2	130
Совет по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта	2	200	5	500	5	500
Совет по профессиональным квалификациям в строительстве	10	300	41	1 890	86	5 450
Совет по профессиональным квалификациям в машиностроении	3	1 200	11	8 400	14	25 200
Совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте	1	400	1	400	1	400
Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия»	5	610	15	1 230	21	2 335
Всего	36	3 680	191	19 300	289	70 405

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 29 июня 2015 г. № 634

Москва

«Об утверждении состава Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования»

В соответствии с пунктом 6 Положения о Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 апреля 2013 г. № 9, приказываю:

1. Утвердить прилагаемый состав Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования.





2. Признать утратившими силу:
пункт 2.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 января 2013 г. № 9 «О Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 августа 2013 г. № 990 «О внесении изменений в состав Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 января 2013 г. № 9».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра Климова А.А.

Министр

Д.В. Ливанов

Приложение
УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 29 июня 2015 г. № 634

СОСТАВ
Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию
дополнительного профессионального образования

Климов Александр Алексеевич	заместитель Министра образования и науки Российской Федерации (председатель Комиссии)
Анискина Нина Николаевна	ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» (заместитель председателя Комиссии)
Золотарева Наталья Михайловна	директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России (заместитель председателя Комиссии)
Шмелькова Лариса Витальевна	начальник отдела Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России (ответственный секретарь Комиссии)
Анисимов Сергей Николаевич	генеральный директор Автономной некоммерческой организации «Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры» (по согласованию)
Безлепкин Валерий Васильевич	исполняющий обязанности ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития дополнительного профессионального образования»
Вадбольский Андрей Владимирович	начальник отдела Академии ФСБ России (по согласованию)
Герасимов Александр Анатольевич	вице-президент некоммерческого партнерства «Национальное объединение участников строительной индустрии» (по согласованию)

Вкладка – Нормативные документы

Голубенко Святослав Сергеевич	заместитель директора - начальник отдела Департамента науки и образования Минкультуры России (по согласованию)
Голунов Никита Николаевич	проректор по дополнительному профессиональному образованию федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина»
Должикова Анжела Викторовна	проректор по дополнительному образованию федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов»
Драгожилова Дина Викторовна	директор Института дополнительного профессионального образования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Тюменский государственный архитектурно-строительный университет»
Журавлев Игорь Борисович	член правления некоммерческого партнерства «Объединение предпринимательских организаций «ОПОРА» (по согласованию)
Калинин Виктор Валерьевич	член Комитета по профессиональному образованию и подготовке кадров Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» (по согласованию)
Коваль Елена Анатольевна	директор по дополнительному профессиональному образованию федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (по согласованию)
Колесников Алексей Маркович	заместитель директора Института «Высшая школа государственного управления» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (по согласованию)
Кольцов Павел Андреевич	референт Департамента административной и законопроектной работы Минэнерго России (по согласованию)
Конанчук Денис Сергеевич	директор Центра образовательных разработок негосударственного образовательного учреждения Московская школа управления «Сколково» (по согласованию)
Лобанова Ирина Дмитриевна	начальник отдела Управления надзора и контроля за организациями, осуществляющими образовательную деятельность, Рособнадзора
Лошкарева Екатерина Петровна	директор Департамента реализации и мониторинга национальной системы компетенций и квалификаций автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (по согласованию)
Нуралиев Борис Георгиевич	руководитель комитета по образованию Ассоциации предприятий компьютерных и информационных технологий (по согласованию)





Вкладка – Нормативные документы

Петров Вадим Леонидович	проректор по учебной работе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
Пономаренко Никита Владимирович	заместитель директора Департамента экономики социального развития и приоритетных программ Минэкономразвития России (по согласованию)
Потемина Наталья Леонидовна	начальник отдела Департамента занятости населения Минтруда России (по согласованию)
Сжёнов Евгений Станиславович	президент Международной ассоциации непрерывного образования (по согласованию)
Семенова Татьяна Владимировна	директор Департамента медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении Минздрава России (по согласованию)
Смирнова Юлия Валерьевна	директор Центра развития профессиональных квалификаций Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (по согласованию)
Соколова Ирина Ивановна	директор филиала федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт управления образованием Российской академии образования» в г. Санкт-Петербурге
Соловов Андрей Сергеевич	начальник отдела управления (военного образования) Главного управления кадров Минобороны России (по согласованию)
Старостенков Николай Васильевич	исполняющий обязанности проректора по учебно-методической работе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный социальный университет»
Теплых Галина Ивановна	ректор некоммерческого образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Университетская школа бизнеса» (по согласованию)
Фральцова Тамара Анатольевна	ректор федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов топливно-энергетического комплекса» (по согласованию)
Шувалова Светлана Олеговна	директор муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Информационно-образовательный центр» (по согласованию)
Щегловская Ольга Васильевна	заместитель директора Административного департамента Минтранса России (по согласованию)
Щенников Сергей Александрович	ректор негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Международный институт менеджмента ЛИНК» (по согласованию)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МОНИТОРИНГОВ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



З.А. Лалаева

начальник учебно-организационного отдела Института дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», канд. техн. наук, доцент



Т.В. Малинина

зам. директора по учебной работе Института дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», канд. техн. наук, доцент

В статье рассмотрены проблемы мониторинга и сбора информации образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, дополнительные профессиональные программы, мониторинг в образовании.

В настоящее время актуально, современно и модно проводить мониторинги. Задайте слово «мониторинг» в интернете и появятся мониторинги серверов, независимой оценки квалификаций работников, общественного мнения, окружающей среды, безопасности пищевых продуктов и многие другие. Практически каждая отрасль промышленности, сельского хозяйства, сферы услуг и др. организует наблюдение, оценку и прогноз деятельности своих предприятий, организаций, учреждений.

С целью обеспечения открытости и доступности информации о системе образования впервые Федеральный закон от 29 декабря

2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 97) (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации») закрепил за органами государственной власти Российской Федерации, органами субъектов Российской Федерации и местного самоуправления сбор информации о системе образования, который включает в себя кроме сбора данных официального статистического учета и данные мониторинга системы образования. Мониторинг системы образования представляет собой систематическое стандартизированное наблюдение за состоянием образования и динамикой изменений его результатов, ус-

ловиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, учебными и внеучебными достижениями обучающихся, профессиональными достижениями выпускников и состоянием сети организаций, осуществляющих образовательную деятельность [1].

Порядок осуществления мониторинга системы образования и перечень обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образова-

The author of the article considers problems of monitoring and information gathering of educational organizations that implement additional vocational programmes.

Keywords: additional vocational education, additional vocational programmes, monitoring in education.

ния». Цель проекта «Мониторинг в системе образования» – это: обеспечение информационной поддержки для разработки и реализации государственной политики Российской Федерации в сфере образования; обеспечение анализа и оценки состояния и перспектив развития образования; подготовка аналитической информации для принятия управленческих решений; выявление нарушений требований законодательства об образовании. Это направление курирует Департамент стратегии, анализа и прогноза Минобрнауки России, но в реальной жизни отчеты, мониторинги и сбор информации осуществляют и другие органы власти и структуры, деятельности которых во многом идентичны.

Организацию обучения по дополнительным профессиональным программам (ДПП) осуществляют: организации дополнительного профессионального образования (ДПО); образовательные организации высшего образования; профессиональные образовательные организации; организации, осуществляющие обучение вне зависимости от организационно-правовой формы.

По данным Минобрнауки России [2] в 2014 году в автоматизированной системе собраны статистические данные на основании формы федерального статистического наблюдения (ФСН) №1-ПК более чем от 4000 организаций из всех 85 субъектов РФ, проводивших в течение 2014 года обучение по ДПП и имеющих соответствующую лицензию, в том числе:

образовательных организаций высшего образования (включая филиалы) – 1260 (из них – МГУ им. М.В. Ломоносова и СПбГУ, 10 федеральных университетов и 29 НИУ);

профессиональных образовательных организаций – 680;

организаций дополнительного профессионального образования (включая тип «иное юридическое лицо») – 1040;

научных организаций – 80.

Но мы считаем, что образо-

вательных организаций, реализующих ДПП в стране гораздо больше, так, например, только в Республике Башкортостан более 400 образовательных организаций реализуют ДПП (данные с сайта Управления по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан <https://obrnadzorrb.bashkortostan.ru/>). А представляют ли статистическую отчетность различные корпоративные учебные центры, институты, школы и т. д.?

А вот структурные подразделения вузов наиболее подвержены мониторингам и сбору различной информации на всех уровнях.

Приведем примеры сбора информации от структурного подразделения вуза Института дополнительного профессионального образования (ИДПО) за 2014 год (таблица 1).

Прокомментируем отдельную информацию, представленную в таблице 1.

Важно отметить несоответствия в формах федерального статистического наблюдения «№ 1-ПК» и «№ 1 – Мониторинг» действующему законодательству в сфере образования. Непонятно из каких соображений приведено изложенное в этих формах разграничение программ по часам. Статья 76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не предусматривает разбиение дополнительных профессиональных программ на группы в зависимости от объема часов. Срок освоения программ в часах установлен в пункте 12 приказа Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499: «При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки – менее 250 часов». Формы федерального статистического наблюдения необходимо привести в соответствие с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499, т. к. сбор информа-

ции в образовательной организации при условии дополнительного (условного, не соответствующего действующему законодательству) разбиения программ по часам трудоемко, нерационально и требует дополнительных затрат.

Считаем также нецелесообразным увеличение числа запрашиваемых показателей. Так, форма федерального статистического наблюдения № 1-ПК «Сведения о дополнительном профессиональном образовании специалистов», утвержденная постановлением Росстата от 29 августа 2005 г. № 65, была изложена на 10 страницах, а новая форма № 1-ПК «Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам», введенная в 2014 году приказом федеральной службы государственной статистики от 9 июня 2014 г. № 424, увеличилась по объему в 2 раза. В то же время Департаментом стратегии, анализа и прогноза Минобрнауки России представлен проект новой формы федерального стратегического наблюдения № ДПО «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ», разработанный НИУ «Высшая школа экономики». Форма содержит 64 страницы таблиц. Считаем, что такая форма избыточна, т.к. процесс сбора и обработки такой подробной информации достаточно трудоемок и потребует увеличение численности административного персонала организаций, реализующих программы ДПО.

А самый непонятный мониторинг в сфере ДПО проводит Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ), который был создан в 2009 году в связи со сложными социально-экономическими условиями в стране в период кризиса. Тогда же был введен термин «Опережа-

Таблица 1. Перечень мониторингов, отчетов, запросов информации ИДПО в 2014 году

Уровень сбора информации	Мониторинг, отчет, запрос информации в 2014 году	Кто запрашивает
Федеральный уровень	1. Форма ФСН № 1-ПК «Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам» [3].	Министерство образования и науки Российской Федерации
	2. Представление информации в форму № 1- Мониторинг и форму № 1-Мониторинг-доп «Мониторинг по основным направлениям деятельности образовательной организации высшего образования».	Приказ Минобрнауки России от 06 марта 2015 г. № 154. Письмо зам. министра образования и науки Российской Федерации от 16 марта 2015 г. № АК- 571/05.
	3. Представление информации о реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по приоритетным направлениям развития экономики страны и программ повышения квалификации инженерных кадров за 2013 год и 1 полугодие 2014 года.	Письмо зам. министра образования и науки Российской Федерации от 23 июня 2014 г. № АК-1653/06 «О реализации дополнительных профессиональных программ».
	4. Представление статистической информации об обучавшихся в 2013/2014 академическом году иностранных граждан (в период с 1 сентября 2013 г. по 31 августа 2014 г.) в целях оценки деятельности российских образовательных организаций по подготовке специалистов для зарубежных стран.	Письмо зам. министра образования и науки Российской Федерации от 1 декабря 2014 г. № АК-2/06 «О предоставлении статистических данных об обучении иностранных граждан».
	5. Представление отчета о реализации в 2014 году дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения, включая сведения о реализации указанных программ по договорам с физическими и юридическими лицами в целях осуществления мониторинга реализации дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения в федеральных государственных учреждениях высшего образования, а также для совершенствования механизма организации повышения квалификации научно – педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений высшего образования.	Письмо Департамента государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России от 10 декабря 2014 г. № 05-23634 «О предоставлении отчета о реализации дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения в 2014 году».
	6. Предоставление информации о реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по приоритетным направлениям развития экономики страны и программ повышения квалификации инженерных кадров в 2014 году.	Письмо зам. министра образования и науки Российской Федерации от 12 января 2015 г. № АК-2/06 «О реализации дополнительных профессиональных программ».
	7. Предоставление информации по программам переподготовки, повышения квалификации и опережающего обучения в образовательных организациях.	Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Инструкция по подготовке и представлению информации находится на сайте kcst.bmstu.ru .
	8. Представление информации в электронный реестр дополнительных профессиональных программ, размещенный по адресу http://dpo.mirea.ru/ppk/ , в целях проведения мониторинга в сфере дополнительного профессионального образования и совершенствования системы информирования населения о реализуемых дополнительных профессиональных программах.	Письмо Департамента государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России от 25 мая 2015 г. № 06-585 «Об электронном реестре дополнительных профессиональных программ».
Региональный уровень	9. Представление информации о количестве слушателей, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки населения в возрасте от 25 до 65 лет за 2014 год.	Распоряжение Правительства Республики Башкортостан от 07 мая 2014 г. № 420-р. Письмо Министерства образования Республики Башкортостан от 14 ноября 2014 г. № 02-20/431. Письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Башкортостан от 22 декабря 2014 г. № 05-0606.

ющее обучение». В докладе заместителя Министра образования и науки Российской Федерации В.В. Миклушевского на совещании ректоров высших учебных заведений 28 января 2009 года «Об участии учебных заведений профессионального образования в решении проблем занятости вы-

свобождаемого населения в современных социально-экономических условиях» было сказано: «Кроме того, в целях организации опережающего обучения Министерством формируется база данных в разрезе субъектов Российской Федерации, содержащая информацию о перечне программ

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, предлагаемых учреждениями различных уровней профессионального образования, а также образовательными подразделениями предприятий, для организации опережающего обучения». Основной целью цен-



тра было определено формирование и функционирование эффективной системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования путем:

а) создания условий для информирования выпускников учреждений профессионального образования о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда;

б) создания условий для взаимодействия выпускников учреждений профессионального образования и потенциальных работодателей через сеть центров (служб) содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений действующих при учебных заведениях [4].

Таким образом, КЦСТ осуществляет только координацию деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и не занимается продвижением дополнительных профессиональных программ. Однако вузы продолжают заполнять формы для мониторинга ежемесячно с нарастающим итогом (при условии, если в образовательной организации реализуются программы переподготовки, повышения квалификации и опережающего обучения). Кто, где и как использует данные, представляемые вузом в этот центр? На сайте центра <http://kcst.bmstu.ru/> даже отсутствует информация о реализуемых дополнительных профессиональных программах в вузах. Очевидно, что центру необходимо прекратить сбор информации из вузов о ДПП и выполнять свои функции в рамках Положения о центре.

Региональные органы власти запрашивают от вузов информацию о количестве слушателей, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки населения в возрасте от 25 до 65 лет за 2014 год с целью сбора информации о выполнении Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г.

№ 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» по увеличению к 2015 году доли занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы до 37 процентов.

Кроме всего перечисленного, вузы, как правило, участвуют в различных рейтингах, таких как Национальный рейтинг университетов, рейтинг Агентства «Эксперт РА» (RAEX), рейтинг «Деловая Россия» и др., где также отражается информация о ДПО.

Пока в единственном опубликованном отчете [5] Министерства образования и науки Российской Федерации о результатах мониторинга системы образования за 2013 год в разделе «Среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование» ДПО отведено несколько абзацев и нет ясной и полной картины реализации дополнительных профессиональных программ в стране. В Российском статистическом ежегоднике [6], где представлены статистические данные о социально-экономическом положении России в 2013 г., также отсутствуют какие-либо данные о дополнительном профессиональном образовании.

Возникает вопрос, а зачем собирать объемную информацию и не анализировать ее. Между тем проблема сбора и оценки сведений о развитии дополнительного профессионального образования, а именно: численность населения, обучающегося по дополнительным профессиональным программам; содержание образовательной деятельности и организация образовательного процесса по ДПП; участие реального сектора экономики в ДПО; кадровое, материально-техническое и информационное обеспечение организаций, осуществляющих образовательную деятельность в части реализации ДПП и др., име-

ет не только чисто ведомственное, но и большое общественное значение как один из немногих механизмов влияния государства и общества на систему дополнительного профессионального образования. Информация такого рода нужна не только федеральным и региональным управленческим структурам, но и самим образовательным организациям и потребителям образовательных услуг. В то же время наличие большого количества мониторингов различными плохо координируемыми структурами может привести к искажению статистической отчетности как на федеральном, так и региональном уровнях.

Литература:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Презентация доклада Шмельковой Л.В. на научно-практическом инновационном семинаре «Нормативно-правовое и организационно-методическое обеспечение дополнительного профессионального образования», г. Ярославль, 19–20 мая 2015 г. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.garpm.ru/ru/news/details/1230/>
3. Приказ федеральной службы государственной статистики от 9 июня 2014 г. № 424 «Об утверждении статистического инструментария для организации Министерством образования и науки Российской Федерации федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам».
4. Сайт Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://kcst.bmstu.ru/o-tsentre/kontseptsiya-sstv>
5. Об итогах деятельности Министерства образования и науки Российской Федерации в 2014 году и задачах на 2015 год (к заседанию коллегии Минобрнауки России 24 марта 2015 года).
6. Российский статистический ежегодник. 2014: Стат.сб./Росстат. - М., 2014. - 693 с.

ОСНОВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗРАБОТКИ СТАНДАРТА ISO 37001 «АНТИКОРРУПЦИОННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА»



Е.В. Ершова

эксперт Премии правительства РФ в
области качества, аудитор DQS, AFAQ
AFNOR



А.А. Ершов

эксперт Премии правительства РФ в
области качества, аудитор CRO CERT,
AFAQ AFNOR

В статье рассматриваются вопросы борьбы с коррупцией в мире, в частности: разработка нового антикоррупционного стандарта.

Ключевые слова: коррупция, антикоррупционная система менеджмента, борьба с коррупцией.

Еще Аристотель борьбу с коррупцией рассматривал как основу обеспечения политической деятельности: «Самое главное, при всяком государственном строе – это посредством законов и остального порядка устраивать дело так, чтобы должностным лицам было невозможно наживаться» [1].

В настоящее время под коррупцией понимается общественно опасное явление в сфере политики или государственного управления, выража-

ющееся в умышленном использовании представителями власти своего служебного статуса для противоправного получения имущественных благ и преимуществ в любой форме, а равно подкуп этих лиц [2].

В течение последних 15-и лет многие страны принимают попытки борьбы с коррупцией на научном и международном уровнях. Для пропаганды знаний о коррупции ООН утвердила Международный день борьбы с коррупцией (9 декабря).

По оценкам Всемирного банка более 1 триллиона долларов США (или 3% мирового ВВП) приходится на взятки. Размер взятки не имеет существенного значения. Согласно Гарвардскому исследованию 35% взяток имеют размер менее 100 000 долларов США, но они оказывают почти такой же эффект на конкуренцию, как и 16% взяток размером более 500 000 долларов США [3].

В октябре 2012 года член Международной организации по стандартизации (ISO) от Велико-

The article presents the issues of anti-corruption policies in the world and in particular the development of a new anti-corruption standard.

Keywords: corruption, anti-corruption management system, anti-corruption policies.

Таблица 1. Примеры борьбы с коррупцией

Страны	Организации по борьбе с коррупцией	Мероприятия, образовательные программы
1	2	4
Австрия	Федеральное ведомство по предупреждению и борьбе с коррупцией (ФВК), действующее с 01.01.2010 года в составе МВД Австрии на правах независимого учреждения www.bia-bmi.at	Ежегодно с 2007 года проводится «Австрийский антикоррупционный день» (обмен опытом, дискуссии ведущих экспертов и т. д.). Профильным образовательным мероприятием является 3-х недельный курс повышения квалификации на тему: «Борьба с коррупцией и ее предупреждение» (в связи с большим спросом проводится 2 раза в году). Основные тематические блоки этого курса: – знакомство с деятельностью ФВК (задачи, цели установки, направление работы, нормативная база и т. п.); – правовые основы по расследованию коррупционных случаев на основе соответствующих предписаний Уголовного и Уголовно-процессуальных кодексов, законы о полиции и общественной безопасности, Положения законодательства в сфере защиты персональных данных, служебного и дисциплинарного права; – профессиональная этика, основы коммуникации и урегулирования конфликтов; – изучение международного опыта и инструментариев борьбы с коррупцией.
Мексика	Международная комиссия по прозрачности и борьбе с коррупцией www.programaanticorruption.gob.mx	В течение нескольких лет успешно действует комплексная программа Министерства образования и Министерства государственной службы «Нет мошенничеству!». Программа охватывает до 80% учащихся начальной и средней школы. Она предусматривает проведение круглых столов, тематических семинаров, творческих конкурсов, презентаций.
Дания	Датский экспортный совет Центр корпоративных ценностей и ответственной политики Копенгагенской школы бизнеса «GLOBAL ADVIVE NETWORK» http://www.ganintegrity.com/	Разработчиком антикоррупционных образовательных программ для МИД Дании является датско-норвежско-шведская консалтинговая компания «GLOBAL ADVIVE NETWORK». Разработано три антикоррупционных образовательных программы: 1. Трехчасовой учебный курс для сотрудников Датского экспортного совета. Цель курса – развитие практических навыков в области противодействия вовлечению датских компаний в коррупционные схемы. 2. Трехнедельный учебный курс для иностранных сотрудников, входящих в структуру МИД Дании гуманитарной организации «ДАНИДА» (Датское агентство содействия развитию) (http://um.dk/en/danida-en/) Данный курс – одна из составляющих действий МИД Дании по усилению контроля над освоением средств, выделяемых министерством на цели содействия развитию. 3. Обязательный электронный учебный курс для сотрудников Датских зарубежных представительств. Обучение основано на реальных примерах и показывает, как происходит коррумпирование, каким образом этот процесс можно выявить и купировать, а также предлагает практические меры по снижению риска коррупции.
США	Комитет Сената США по международным отношениям (борьба с коррупцией в многосторонних банках развития) http://foreign.senate.gov/about.html Межведомственный совет по этике: стандарты поведения для федеральных служащих http://www.iecjournal.org/ Генеральный федеральный инспектор http://www.ignet.gov/igs1.html Офис правительственной этики http://www.usoge.gov/index.html	Техническая помощь и финансирование антикоррупционных организаций по всему миру. В начальных и средних школах проводятся занятия по общественной этике. Во всех федеральных органах власти США регулярно проводятся тренинги по противодействию коррупции.
Индонезия	Комиссия по борьбе с коррупцией (КПК) http://www.kpk.go.id/	Разработаны антикоррупционные программы в учебных заведениях страны. Эти программы охватывают все этапы образования, начиная с детского сада (сказки, комиксы, настольные и ролевые игры, лекции, семинары). Для государственных служащих разработан особый антикоррупционный модуль. Он нацелен на формирование антикоррупционного сознания. КПК активно использует более 20 видов разнообразных пропагандистских материалов (брошюры, наклейки, календари, значки)

британии – Британский институт стандартов (BSI) – подал в нее предложение на разработку но-

вого международного стандарта, который позволял бы организациям в мире создавать и внедрять

эффективные антикоррупционные мероприятия.

С 2013 года Технический Ко-

митет ISO/PC 278 «Антикоррупционная система менеджмента» приступил к разработке нового стандарта.

Борьба с коррупцией в мире

Коррупция как явление мирового масштаба распространена во многих странах мира и серьезно влияет на них в социальном плане.

По данным международной неправительственной организации Transparency International, Россия по уровню распространенности коррупции в государственном и экономическом секторах находится на 127 месте в рейтинге из 177 стран, пропустив вперед такие развивающиеся государства как Азербайджан, Танзанию, Гамбию и даже свою соседку по Таможенному союзу – Беларусь [4].

Борьба с коррупцией ведется во многих странах мира. В последние годы к исследованиям причин коррупции и разработке методов борьбы с ней подключились многие международные и национальные организации.

В Таблице 1 представлены примеры борьбы с коррупцией в некоторых странах. В качестве одного из основных методов борьбы с коррупцией применяется образовательная деятельность. Актуальными и весьма полезными становятся различные обучающие программы для госслужащих всех уровней и гражданского населения.

Стандарт BS 10500 «Антикоррупционная система менеджмента»

Стандарт BS 10500 был опубликован в Великобритании в ноябре 2011 года и уже доказал свою работоспособность. Данный стандарт был разработан в ответ на ужесточение законодательства и снижение уровня толерантности в отношении коррупции и взяточничества. Стандарт BS 10500 предлагает систему менеджмента, демонстрируя механизмы применения надлежащих антикоррупционных инструментов в рамках предприятия и цепи поставок.

В начале 2012 года в четырех

организациях, насчитывающих от 15-ти до 50 000 сотрудников, прошли успешные пилотные испытания, а в июле 2012 года независимой стороной была сертифицирована на соответствие требованиям стандарта BS 10500 первая британская компания (Таблица 2).

Этот стандарт предназначен для того, чтобы помочь организации реализовать эффективную систему управления по борьбе с коррупцией, он может использоваться как в Великобритании, так и на международном уровне.

Соблюдение BS 10500 не обязательно приведет к полному исчезновению коррупции, но этот стандарт может помочь организациям разработать мероприятия для ее предотвращения.

Для того чтобы организация могла соответствовать требованиям данного стандарта, необходимо:

- разработать Антикоррупционную Политику (Политика должна быть краткой и содержать заявления о запрещении подкупов должностных лиц, принятие мер по предотвращению коррупции, по разработке системы антикоррупционного менеджмента);
- организация должна внедрить систему управления по борьбе с коррупцией;
- организация должна внедрить процедуры, провести ознакомление с ними сотрудников и контролировать выполнение этих процедур;
- проводить обучение персонала организации;
- определить уровни риска в разных областях деятельности и выявить наиболее уязвимые и т. д.

Стандарт ISO 37001

Будущий стандарт ISO 37001 будет учитывать международную общепринятую антикоррупционную практику. Стандарт будет предназначен для организаций любых типов, размеров, видов деятельности государственного, частного и некоммерческого сектора.

Стандарт поможет внедрить

в организации рациональные и адекватные антикоррупционные мероприятия. Более того, с целью удобства применения, он разрабатывается в формате, аналогичном формату других стандартов на системы менеджмента, таких как ISO 9001 и ISO 14001. Ожидается, что стандарт получит признание многих компаний и будет применяться аналогично другим успешным системам управления.

Согласно имеющимся данным в стандарте будут рассмотрены следующие аспекты:

- коррупция в государственном, частном секторе и волонтерской деятельности;
- коррумпированность организаций, их сотрудников и других лиц, действовавших от лица организации или в их интересах;
- подкуп организации, их сотрудников и других лиц, действовавших от имени организации, или в их интересах;
- прямой и косвенный подкуп (например, переданный или выплаченный через третью сторону);
- коррупция внутри страны, в которой расположена штаб-квартира какой-либо организации, а также подкуп, осуществляемый в других странах, в которых работает такая организация;
- коррупция любого масштаба (малого или большого);
- подкуп как в наличной денежной форме, так и в других формах.

Стандарт смогут применять все организации независимо от их типа, размера и характера деятельности, работающие в государственном или частном секторе, а также волонтерские организации.

Среди обсуждаемых вопросов выделяются следующие:

- утвердить и распространить информацию об антикоррупционной политике;
- заручиться поддержкой и ответственностью со стороны руководства;
- назначить исполнителя или создать отдел, ответственный за проведение антикоррупционной





Таблица 2. Внедрение стандарта BS 10500 в Великобританию

Balfour Beatty – крупная международная компания с более чем 100-летним опытом работы. Основная деятельность – сложные инфраструктурные объекты http://www.balfourbeatty.com/	Collinson Hall – частное агентство недвижимости, оказывающее услуги по продаже, аренде, управлению и оценке жилой и коммерческой недвижимости. http://www.collinsonhall.co.uk/	Mabeu Bridge – одна из крупнейших проектных организаций, специализирующаяся на изготовлении стальных мостов и металлоконструкций. В 2012 году Компания стала первой организацией в Великобритании, сертифицированной по стандарту BS 10500 http://www.mabeubridge.com/	Myers La Roche – крупнейшая в Европе консультационная фирма в области менеджмента, работающая исключительно с независимыми оптометристами и оптиками. Это частная фирма со штатом из 12 сотрудников. http://www.myerslaroche.co.uk/
Эта компания приняла участие в оценке применимости и работоспособности стандарта BS 10500. По результатам проверки руководство Balfour Beatty убедились в соответствии своей антикоррупционной политики требованиям стандарта. В настоящее время активно рассматривается вопрос о прохождении сертификации на соответствие требованиям данного стандарта. Кроме того, компания оказала помощь при разработке стандарта BS 10500 и твердо уверена в полезности той роли, которую он может играть. 1. В организации разработаны программы по борьбе с коррупцией, Политика по борьбе с коррупцией была доведена до сведения ее сотрудников, клиентов и цепочки поставок, а также размещена на веб-сайте компании. 2. Компания имеет комитет-Совет (Комитет Бизнес Практики). Этот комитет собирается три раза в год и следит за осуществлением компанией его политики и процедур по борьбе со взяточничеством. 3. Глава комитета по этике является ответственным за обеспечение того, чтобы компания эффективно реализовала свою борьбу с коррупцией, за выполнение Политики и процедур. 4. Компания проводит оценку риска и процедуры проверки, которые применяются в отношении назначения агентов, совместных предприятий, партнеров, субподрядчиков и поставщиков, а также рынков, имеющих риск высокого уровня коррупции. 5. Компания проводит внутренние аудиты системы антикоррупционного менеджмента. 6. Работает «Телефон доверия».	Эта компания воспользовалась стандартом BS 10500 для внедрения системы борьбы со взяточничеством с целью профилактики коррупции, а также в качестве маркетингового инструмента для своего совершенствования в плане развития передовых принципов деловой этики. 1. В организации разработана Политика по борьбе с коррупцией. 2. Проводится оценка риска коррупции, с учетом различных видов деятельности компании, клиентов и других участников, а также оценка риска коррупции в наиболее коррупционных областях. Разрабатываются процедуры по управлению рисками. 3. Компания документирует все аспекты борьбы со взяточничеством в системе управления компании.	Эта компания воспользовалась стандартом BS 10500 для принятия адекватных мер с целью пресечения коррупционных действий. После оценки своей программы по стандарту BS 10500 и внесения необходимых изменений компания Mabeu Bridge получила гарантии ответственности ее процедур лучшим международным методом. 1. Компания имеет подробную антикоррупционную политику, которая была доведена до всех сотрудников, клиентов в цели поставок. 2. В Компании создан Бизнес-Комитет по этике (БКЭ). Этот комитет отвечает за этическую деятельность компании и обеспечивает решения, связанные с потенциальными рисками. БКЭ встречается один раз в месяц. 3. Компания разработала и приняла программу внутреннего соответствия антикоррупционной политике.	Поскольку в этой организации уже применялись средства административного, финансового и коммерческого контроля, направленные на борьбу со взяточничеством, они использовали стандарт BS 10500 для официального внедрения программы обеспечения соответствия антикоррупционным стандартам. 1. Разработан Кодекс этики для компании. 2. Контролируются все выплаты в компании, даже незначительные. 3. Для крупных сделок никогда не используются наличные денежные средства. 4. Разработана Политика и процедуры в соответствии со стандартом BS 10500. 5. Определены значительные риски, где может возникнуть коррупция. 6. Определены правила по подаркам, встречам, приглашениям на различные мероприятия и т. д. В соответствии с Политикой, принятой в Компании категорически запрещено: – платежи чиновникам правительства, национальной службе здравоохранения (NHS) или местной власти с целью получения каких-либо разрешений и т. д.; – разрешение какой-либо третьей стороне или поставщикам действовать от имени Myers La Roche, если есть веские основания полагать, что они занимались, или намерены заниматься коррупцией; – платить третьим лицам для установления связи с зарубежными организациями и коллегам; – платить за «содействие», «скорость» и т. д.; Т. к. эти платежи являются, как правило, взятками.

Таблица 3. Основные вопросы по разработке стандарта

ЧТО ТАКОЕ ИСО 37001?		КТО МОЖЕТ ИСПОЛЬЗОВАТЬ СТАНДАРТ ISO 37001?
ISO 37001 – новый стандарт системы менеджмента по борьбе с коррупцией, который в настоящее время находится в стадии разработки ISO. Он предназначен, чтобы помочь организации установить, внедрить, поддерживать и улучшать программу соответствия борьбе с коррупцией. Он включает в себя ряд мер и управления, которые представляют глобальную лучшую антикоррупционную практику.		Стандарт ISO 37001 предназначен для использования в малых, средних и крупных организациях в государственном, частном и общественном секторах. Это гибкий инструмент, который может быть адаптирован в соответствии с размером, характером организации и с коррупционными рисками, с которыми она сталкивается.
ЧТО БУДЕТ ТРЕБОВАТЬСЯ СТАНДАРТОМ ISO 37001?		
Ряд мер (в том числе контроля), чтобы помочь предотвратить и обнаружить взяточничество, среди них: – Антикоррупционная политика, документированная информация. – Лидерство, приверженность и ответственность. – Антикоррупционное обучение. – Оценка рисков. – Отчетность, мониторинг, исследование и обзор. – Корректирующие действия и постоянное совершенствование.		
В КАКИХ СТРАНАХ МОЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ ISO 37001?	ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ТРЕБОВАНИЕ СТАНДАРТА ISO 37001 ЯВЛЯЕТСЯ НЕЗАКОННЫМ В СТРАНЕ?	КАКУЮ ПОЛЬЗУ МОЖЕТ ПРИНЕСТИ СТАНДАРТ ISO 37001?
ISO 37001 может быть использован в любой стране. Он предназначен, чтобы помочь организациям ознакомиться с международной практикой и соответствующими правовыми требованиями антикоррупционного законодательства во всех странах, в которых организация осуществляет свою деятельность.	ISO определяет меры управления на глобальном уровне, требования рассматриваются в качестве лучшей антикоррупционной практики. Если требование запрещено действующим законодательством, организация не должна будет выполнять это требование, но может соответствовать оставшейся части стандарта.	– Минимальные требования и поддержка руководства для реализации или тестирования системы менеджмента по борьбе с коррупцией. – Обеспечение руководства, инвесторов, сотрудников, клиентов и других заинтересованных сторон информацией по мероприятиям, которые организация применяет, чтобы предотвратить коррупцию. – Доказательство того, что организация принимает разумные меры для предотвращения коррупции.

политики;

- обучить сотрудников;
- периодически проводить анализ рисков возникновения коррупции и выделить средства на комплексную экспертизу для проверки проектов и деловых партнеров;
- осуществить проверки и наблюдения за персоналом с целью исключения коррупционных преступлений;
- предлагать деловым партнерам антикоррупционные соглашения;
- осуществлять финансовый контроль с целью снижения риска коррупции (например, ставить 2 подписи на платежах, ограничить использование наличных денежных средств);
- дать возможность представления конфиденциального отчета (сообщения о фактах коррупции);
- расследовать возможные или существующие коррупционные

преступления [5].

Основные вопросы по разработке стандарта представлены в Таблице 3.

Стандарт находится в стадии проекта Комитета. В разработку этого стандарта вовлечены 80 экспертов из 44 стран, Секретариат ведется BSI. Предполагается, что стандарт ISO 37001 будет введен к концу 2016 года.

Учитывая то, что данный стандарт будет иметь высокоуровневую структуру и будет легко интегрироваться со стандартами ISO 9001 и ISO 14001, он будет легко встраиваться в интегрированную систему менеджмента организации.

«Это значительный шаг в борьбе со взяточничеством на глобальном уровне. Действующие в настоящее время антикоррупционные инициативы будут значительно усилены первым реальным международным стандартом,

описывающим полноценную антикоррупционную систему менеджмента. Руководствуясь ISO 37001, организации смогут применять передовой опыт в области предотвращения и выявления случаев взяточничества, независимо от страны, в которой они работают», – отметил глава ТК ISO/PC 278 Алан Касановас.

А будет ли будущее у стандарта в России, посмотрим. До его опубликования осталось совсем немного.

Литература

1. Аристотель. Сочинения в 4-х томах. – М., 1983, т.4, С. 547.
2. Сухарев А.Я., Крутских В.Е., Сухарева А.Я. Большой юридический словарь – М.: Инфра-М., 2003.
3. ISOfocus November-December 2014 – ISSN 2226-1095
4. URL: <http://transparency.org.ru>
5. URL: <http://www.iso.org>



БЫТЬ ИЛИ НЕ БЫТЬ ДВУХУРОВНЕВОЙ СИСТЕМЕ НАУЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ В РОССИИ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ



Е.Ю. Жарова

кандидат биологических наук, г. Брянск

В статье рассматривается история присуждения ученых степеней в России – трансфер европейской системы научной аттестации и реализация ее на российской почве. Помимо эволюции системы ученых степеней уделяется внимание вопросам ее реформирования, поднимавшимся в начале XX века в связи с ожидающейся реформой высшей школы во время Первой русской революции (1905–1907 гг.). Автор проводит параллели с современностью, когда в связи с присоединением России к Болонскому процессу была проведена реформа высшего образования и вновь возник вопрос о реформе системы научной аттестации.

Ключевые слова: история образования, ученые степени, система научной аттестации.

Вопрос, вынесенный в заголовок статьи, поднимался не раз за историю существования института присуждения ученых степеней в России. А в связи с последними реформами в образовании он приобрел особую актуальность. Для того чтобы разобраться в самом вопросе, необходимо обратиться к его истории. Как известно, и университетское образование, и наука, и институт ученых степеней или градусов был перенесен на русскую почву из Европы в XVIII веке. В са-

мой Европе, в силу длительного существования, уже сложилась определенная система научной аттестации, которая включала в себя получение ученых степеней по следующей схеме: бакалавр-магистр-доктор. В связи с тем, что научное сообщество в Российской империи было организовано усилиями государства (в 1724 году была основана Академия наук), то проблема отсутствия научных кадров решалась путем приглашения зарубежных ученых, которые уже имели научную степень. В последующем

эта проблема решалась путем отправки в европейские университеты русских студентов, которые возвращались в Россию с европейской научной степенью.

Система европейского высшего образования была построена таким образом, что первоначально студент учился на низшем факультете (философии или свободных искусств), где получал степень бакалавра или магистра, а затем мог получать образование на высших факультетах – медицинском, юридическом или богословском,

The article reviews the history of the conferment of academic degrees in Russia - the transfer of the European system of scientific certification and its implementation in the Russian context. In addition to the evolution of the academic degrees system, attention is paid to the issues of its reforming. The issues were discussed in the beginning of the XX century in connection with the forthcoming reform of the higher school during the First Russian revolution (1905-1907). The author draws parallels with the present when as a result of Russia's accession to the Bologna process the reform of higher education has been held and the issue of the reform of the scientific certification system has arisen again.

Keywords: history of education, academic degrees, system of scientific certification

где присуждались степени соответственно доктора медицины, права и богословия.

Длительное время в России вообще отсутствовал механизм присуждения ученой степени, а тем более – его законодательное закрепление. Право присуждения медицинских ученых степеней в России получили сначала Медицинская коллегия (1764), а затем и Московский университет (1791), где впервые защита докторской диссертации была проведена в 1794 г.

Последовавшая в начале XIX века реформа высшего образования и принятие университетских уставов касалась и присуждения ученых степеней. Появилась российская система ученых степеней, которая оговаривалась в первом Положении о присуждении ученых степеней 1819 г.: действительный студент (для выпускников) – кандидат (успешно окончившим выпускникам присваивалась автоматически) – магистр – доктор. Доктором наук можно было стать в четырех разрядах наук – богословских, медицинских, философских и юридических. В дальнейшем эта система менялась, в результате чего устав 1884 г. отменил степени действительного студента и кандидата, оставив только степени магистра и доктора. Причем это касалось не всех отраслей наук. Так, для медиков отсутствовала степень магистра (одно время была степень медико-хирурга, промежуточная между лекарем и доктором медицины, а также существовала высшая степень доктора медицины и хирургии, впоследствии упраздненная), выпускники именовались лекарями, а ученая степень была только докторская. Для ветеринаров и фармацевтов, наоборот, не было степени доктора, а существовала только степень магистра, что же касалось прикладных наук, то в этих областях (за исключением агрономии) вообще не существовало научных степеней. На рубеже XIX–XX вв. дело осложнялось

еще тем, что не все университеты управлялись по уставу 1884 г., потому в Варшавском университете, например, продолжали выпускать кандидатов и действительных студентов.

Можно заметить, что российская система научной аттестации представляла собой смесь национальных элементов и европейской системы образования, поэтому вопрос о реформе этой системы был одним из наиболее актуальных, начиная с 1860-х гг. Особенно острой полемика стала в начале XX века, когда на фоне исторических событий в Российской империи власть попыталась провести университетскую реформу. На совещании профессоров, созванном по инициативе тогдашнего министра народного просвещения И.И. Толстого в 1906 г., вопрос о реформе института присуждения ученых степеней был одним из самых важных. Следует сказать, что решение его не было так однозначно, потому что в академической среде существовали различные мнения.

Участников дискуссии условно можно было разделить на три группы – «архаистов», «традиционалистов» и «новаторов» [4]. Первые выступали за возвращение степени кандидата, т. е. за трехступенчатую систему ученых степеней, вторые – за сохранение двухступенчатой системы, существовавшей по уставу 1884 г., магистра и доктора, третьи – за приведение русской системы к европейскому образцу с присуждением только степени доктора. По проекту устава 1906 г., разработанного министерством И.И. Толстого на основании итогов этого совещания, должно было остаться две степени – кандидата и доктора, магистерская степень упразднялась, но степень кандидата была, в принципе, равноценной. Голосование по этому вопросу во время совещания профессоров состоялось с результатом 28 за, 13 против и 3 воздержались [4]. Последний проект реформы высшей школы, созданный мини-

стром Н.П. Игнатьевым в 1915 г., повторял эту систему – выпускник – кандидат – доктор [2]. При этом ученая степень была только одна – докторская, а кандидат – это было звание. Т.е. эта система была больше приближена к европейской системе с единственной ученой степенью доктора философии.

После крушения Российской империи и дальнейших событий система научной аттестации была вообще упразднена и вернулась лишь в 1934 г. По сути, это была та же система специалист-магистр-доктор, только степень магистра была заменена степенью кандидата. Система эта существовала без изменений много лет, при этом наука в СССР была на очень высоком уровне, а советская система образования ценилась в мире. Вопрос о реформе системы присуждения ученых степеней был поднят после того, как Россия стала участницей Болонского процесса. При этом реформировано было только высшее образование, а ученые степени остались прежними. Вновь, как мы видим, российская система образования представляет собой смесь советских элементов (существование специалитета, двухуровневой системы ученых степеней) с европейской системой (бакалавриат и магистратура). И вновь ведутся бесконечные, не приносящие результата дискуссии о проблемах высшего образования.

Всем известно, что единственные шаги, сделанные в сторону реформирования, касались лишь «закручивания гаек» – уменьшилось число диссертационных советов, ужесточились требования к числу публикаций, ожидается выход нового списка журналов для публикации этих результатов. Но как всегда это бывает в России, «хотели сделать как лучше, а получилось как всегда», в результате чего стоимость публикации в журналах только выросла, как и стоимость самой защиты.



Впрочем, о расходах на защиту диссертации написано немало статей, не будем повторяться.

Самый животрепещущий вопрос теперь – это реформирование системы научной аттестации, оставить или нет двухступенчатую систему кандидат-доктор или прийти к европейской единственной степени доктора философии, которая в нашей стране приравнивается к степени кандидата. При этом большинство считает, что отмена докторской степени (в данном случае оставшаяся степень доктора будет соответствовать степени кандидата) не своевременна и даже вредна. Аргументы у сторонников этой идеи понятны. Так, например, ректор Тверского университета указывает, что существующая двухуровневая система аттестации – это способ подтверждения квалификации, аналогов которому нет, так как наукометрия (индекс Хирша, например) в России только начинает развиваться [1]. Ученые, пишущие об истории, традициях присуждения ученых степеней в России, считают, что уникальность нашей системы необходимо сохранить, так как отмена двух степеней полностью разрушит институт научной квалификации [3].

Но позвольте, ведь в до-революционной России у медиков существовала только единственная степень доктора медицины, которую имели такие ученые как Н.И. Пирогов, С.П. Боткин, И.М. Сеченов, И.П. Павлов, Н.Ф. Гамалея, при этом русская медицина и медицинское образование были на высоте, не говоря уже о том, что великие ученые-медики создали научные открытия такого уровня, которым не было равных в мире в то время. И отсутствие докторской степени (степень доктора медицины была скорее степенью магистерской, так как высшей степенью до упразднения в 1884 г. была степень доктора медицины и хирургии, которая

присуждалась крайне редко – известно всего 10 случаев [4]) им никак не помешало.

При обсуждении вопроса об отмене магистерской степени на совещании профессоров российских университетов в 1906 г. главным условием было ужесточение требований к степени кандидата. Не является ли этот вариант подходящим в случае перехода на одноуровневую систему научной аттестации? В данном случае это будет повторение (причем полное) системы образования в Российской империи: бакалавр (4 года) – магистр (не существовало установленного срока, в положении 1864 г. оговаривалось, что держать испытание на степень магистра возможно не ранее чем через год после получения степени кандидата) – доктор, а никак не отказ от традиций русской системы высшего образования.

В далеком 1906 г. профессор В.Б. Струве говорил: «Молодому человеку, имеющему склонность к научной работе и творческие способности, не приходится в Германии проходить через целый лес экзаменов и обязательных работ, способных только подавить творческий процесс самостоятельной мысли. Русский ученый, потратив свои молодые годы на преодоление формальных препятствий для достижения кафедры, зачастую теряет всякую энергию для продолжения ученых трудов и почти прекращает свою научную деятельность по получении степени доктора» [5].

Данное высказывание справедливо и сейчас, когда после получения докторской степени научная деятельность нередко становится имитацией, впрочем, зачастую эта имитация начинается еще на стадии подготовки докторской диссертации, когда соискателю для защиты необходим вал публикаций, который достигается при помощи самоплагиата.

Конечно, у науки и ученых в настоящее время хватает про-

блем и кроме реформы системы научной аттестации. Например, реформа системы организации науки на основе грантовой поддержки. В любом случае решение этих проблем требует комплексного подхода. Но если принимать систему научной аттестации как единственно возможную систему допуска, инициации в научный мир, уровень бюрократии от науки без научных результатов будет только расти, а ВАК будет выполнять единственную функцию – ужесточения контроля с целью недопущения разрастания лженаучных результатов. Но, как известно, закон рынка отменить невозможно, и спрос будет рождать предложение, хочет ли этого ВАК или нет. Поэтому помимо наукометрии, которую сейчас активно пытаются внедрить в качестве альтернативы научной аттестации, стоит задуматься о переносе американской системы грантовой поддержки, когда ученый доказывает свою состоятельность тем, что может или не может получить грант на свои исследования.

Литература

1. Белоцерковский А.В. Присуждение ученых степеней в России: защита от кого и от чего // Высшее образование в России. 2013. № 4. С. 37-43.
2. Государственный архив Одесской области. Ф. 45. Оп. 11 Д. 81 Об издании нового университетского устава.
3. Зайцева Л. А., Мацкевич И. М. Еще раз о двухуровневой системе присуждения ученых степеней (история и современность) // Юридическое образование и наука. 2013. № 2. С. 2-13.
4. Иванов А.Е. Ученые степени в Российской империи XVIII – 1917 г. М.: ИРИ РАН, 1994.
5. Труды совещания профессоров по университетской реформе, образованного при Министерстве народного просвещения под председательством графа И.И. Толстого в янв. 1906 г. СПб., 1906.