



Европейский институт профессионального образования и обучения взрослых – ассоциация ESEDА и Союз ДПО 14 января 2015 года подписали соглашение о создании Системы поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы и сформировали Совет Системы, в который вошли представители пяти стран: Швеции, России, Нидерландов, Италии и Белоруссии.

Это решение стало логическим продолжением трехлетней совместной работы партнеров по продвижению Европейской модели обеспечения качества профессионального образования и обучения EQAVET на национальных уровнях в странах-участницах проекта, инициированного Европейской комиссией по образованию.

Совет Системы поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы наделил полномочиями органа по независимой оценке качества высшего и профессионального образования и обучения Союз ДПО, который провел профессионально-общественную аккредитацию первых трех дополнительных профессиональных программ.

Сертификаты профессионально-общественной аккредитации в Системе поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы ректору Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова Нине Аниськиной и директору Института дистанционного образования Национального исследовательского Томского государственного университета Галине Можяевой вручил председатель Совета Али Рашиди 3 июля 2015 года в городе Уппсала (Швеция).

Генеральный секретарь Ассоциации по организационному развитию и управлению персоналом EFFEBI – Finance & Banking Марио Спатафора отметил высокую заинтересованность итальянских работодателей в финансовой и банковской сфере в развитии модели профессионально-общественной аккредитации.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СТРАНЕ И МИРЕ

Из первых уст с. 1

Профессиональные стандарты с. 10

Качество образования с. 29

Нормативное обеспечение с. 35

Вкладка – Нормативные документы с. 13

**№ 5
2015**

«ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
В СТРАНЕ И МИРЕ»

Учредители:
Некоммерческое партнерство «Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей»
ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»

Редакционный совет:
Н.Н. Аниськина, ректор Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова, президент Союза ДПО
В.В. Безлепкин, ректор Института развития дополнительного профессионального образования
А.А. Большаков, профессор Санкт-Петербургского Государственного политехнического университета им. Петра Великого
В.Н. Егоров, ректор Ивановского Государственного университета
Н.М. Золотарева, директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации
В.Г. Иванов, директор Института дополнительного профессионального образования Казанского Государственного технологического университета, первый проректор КГТУ
А.А. Симонова, ректор Уральского Государственного педагогического университета
И.А. Мосичева, заместитель директора Департамента государственной политики в сфере высшего образования Министерства образования и науки Российской Федерации
Т.Б. Чистякова, проректор по инновациям Санкт-Петербургского Государственного технологического института, председатель профессорского собрания Санкт-Петербурга
С.А. Щенников, ректор Международного института менеджмента ЛИНК

Журнал выходит при информационной поддержке Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации

© «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире», 2015

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
В СТРАНЕ И МИРЕ

СОДЕРЖАНИЕ

№ 5 (19) 2015

	Из первых уст	с. 1
Т.М. Алимова, И.В. Аржанова О ведомственной целевой программе «Повышение квалификации инженерно-технических кадров»		
Л.В. Шмелькова, А.Г. Абрамов Статистические данные о реализации дополнительных профессиональных программ в Российской Федерации в 2014 году		
	Профессиональные стандарты	с. 10
А.И. Коротаева, В.Б. Побродилина Профессиональные стандарты в закупочной деятельности		
	Качество образования	с. 29
Н.Н. Аниськина, Т.Е. Федосеева, В.Н. Акишин, М.В. Аниськин Формирование системы признания качества дополнительного профессионального образования		
	Нормативное обеспечение	с. 35
З.А. Лалаева, Т.В. Малинина Нормативное и методическое обеспечение реализации дополнительных образовательных программ на уровне организации		
	Вкладка – Нормативные документы	с. 13

Письмо Минобрнауки России от 25 августа 2015 г. № АК-2453/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО».....	13
Письмо Минобрнауки России от 12 марта 2015 г. № АК-552/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в сфере закупок».....	19
Приказ Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. № 536 «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы».....	25
Приказ Минобрнауки России от 3 августа 2015 г. № 798 «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 29 июня 2015 г. № 634».....	28

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

«ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
В СТРАНЕ И МИРЕ»

Журнал зарегистрирован
Федеральной службой по надзору в сфере
связи, информационных технологий
и массовых коммуникаций
Свидетельство о регистрации
ПИ № ФС77-53080 от 07.03.2013

Главный редактор:
В.Н. Акишин

Редакционная коллегия:
А.А. Захаров, профессор Саратовского
Государственного технического универ-
ситета
В.И. Назаров, первый проректор Ивано-
вского Государственного университета
М.Г. Синякова, директор института ка-
дрового развития и менеджмента Урал-
ского Государственного педагогического
университета
В.В. Тимченко, доцент Российского Госу-
дарственного педагогического универси-
тета имени А.И.Герцена
Л.В. Шмелькова, начальник отдела Де-
партамента государственной полити-
ки в сфере подготовки рабочих кадров и
ДПО Министерства образования и науки
Российской Федерации

Дизайн и верстка:

А.Р. Козик

Редакция:
Издательский дом Н. П. Пастухова
150040, г. Ярославль,
ул. Республиканская, д. 42/24

Подписан в печать 08.09.2015

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

Тираж 200 экз.

ISSN 2308-619X

Периодичность издания – 8 выпусков в год.
Распространяется по подписке.

Редакция приветствует инициативу чита-
телей, ждет авторских статей и писем по
адресу: akishin@garpm.ru

Любое воспроизведение материалов или
их фрагментов на любом носителе допу-
скается только с письменного разрешения
редакции.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
В СТРАНЕ И МИРЕ

Vocational Education and Training in Russia and World-Wide

CONTENTS

№ 5 (19) 2015

	At First Hand	p. 1
Alimova T.M., Arzhanova I.V. On the departmental target programme «Advanced Training of Engineering and Technical Personnel»		
Shmelkova L.V., Abramov A.G. Statistical data on implementation of continuing vocational education programs in the Russian Federation in 2014		
	Professional standards	p. 10
Korotaeva A.I. Pobrodilina V.B. Professional standards in procurement activity		
	Quality of Education	p. 29
Aniskina N.N., Fedoseeva T.E. , Akishin V.N., Aniskin M.V. Formation of the system for recognition of quality of continuing vocational education		
	Regulatory Support	p. 35
Lalaeva Z.A., Malinina T.V. Normative and methodological support for implementation of lifelong learning programs at the organization level		
	Insert – Normative Documents	c. 13

The Letter of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of 25.08.2015, № АК-2453/06 “On the legal and regulatory support in the sphere of continuing vocational education».....	13
The Letter of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of 12.03. 2015, № АК-552/06 «On sending the methodical recommendatio ns».....	19
The Order of the Ministry of Education and Science of 27.05.2015, № 536 «On arrangements of efforts within the Ministry of Education and Science of the Russian Federation for development and application of professional standards in the field of education and science for 2015-2018».....	25
The Order of the Ministry of Education and Science of 03.08.2015 № 798 «On changes of the composition of the Commission of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation for development of continuing vocational education approved by the order of the Ministry of Education and Science of the Russian of 29.06.2015, № 634».....	28

О ВЕДОМСТВЕННОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЕ «ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ»



Т.М. Алимова

заместитель директора Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России



И.В. Аржанова

исполнительный директор Национального фонда подготовки кадров НФПК

От редакции: в течение последних трех лет в нашем журнале ежегодно представлялась информация о ходе реализации и результатах Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров 2012–2014 гг. По итогам программы были достигнуты и даже превышены все запланированные индикаторы, прошли общественно-профессиональные обсуждения, и было принято решение о ее продолжении, но в ином статусе – ведомственной целевой программы Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Программа). Что осталось прежним в формате Программы и какие появились новшества, на какой срок она рассчитана, кто может быть ее участниками, как прошел первый конкурсный отбор?

На эти и многие другие вопросы нашего корреспондента отвечают заместитель директора Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России Алимова Татьяна Михайловна и исполнительный директор Национального фонда подготовки кадров (организации – оператора Программы) Аржанова Ирина Вадимовна.

Татьяна Михайловна, что появилось нового в Программе по сравнению с предыдущим форматом Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров?

Во-первых, хотела бы сразу отметить, что многое из формата предыдущей программы сохранилось. Я считаю, что изначально был реализован очень правильный комплексный подход к организации повышения квалификации – актуальная теоретическая подготовка со значительным объемом практикоориентированных работ, а также возможность про-

хождения стажировки в ведущих инженеринговых центрах в России и за рубежом. Требования к оформлению и обеспечению открытого доступа к программам, получившим государственную поддержку, в основе своей остались прежними. Были найдены удобные нормативные формы, позволяющие реализовать довольно сложный механизм финансирования программ повышения квалификации, учитывающий государственную субсидию и средства работодателей. Остались прежними принципы ориентации программы на реаль-

но работающих на производстве людей и на плотное взаимодействие вузов и предприятий реального сектора экономики.

Но, конечно, в новую Программу были внесены некоторые корректировки. Основное, что бросается в глаза даже по названию, – Программа теперь поддерживает повышение квалификации специалистов не только с высшим инженерным образованием, но и технических специалистов, имеющих дипломы СПО. Учитывая, что актуализация профессиональных компетенций квалифицированных рабочих

и специалистов среднего звена сегодня особенно востребована, было принято решение о расширении целевой аудитории Программы. Кроме того, было усилено внимание потенциальных участников к возможности и даже целесообразности привлечения к Программе обучающихся в магистратуре и аспирантуре, в которых заинтересованы предприятия и кого готовы поддерживать для целевой подготовки и последующего приглашения на работу. Такая возможность была и раньше, но практически за три года она не была использована.

Хотела бы напомнить, что одним из ожидаемых эффектов Программы должно быть повышение качества инженерного образования в российских вузах, актуализация основных образовательных программ технического профиля. Поэтому очень важным новшеством Программы стала возможность включения преподавателей вузов, читающих программы повышения квалификации, в стажировки вместе со слушателями. Правда, на общих основаниях Программы – при условии 50% софинансирования со стороны предприятий. Это решение было принято с учетом многочисленных обращений не только вузов и предприятий, но и в результате экспертных обсуждений в Минпромторге России и в Минэкономразвития России.

В этом году внесены некоторые корректировки в список основных направлений Программы – появилось направление рационального природопользования и уточнилось «медицинское» направление – теперь оно сформулировано как «науки о жизни», есть небольшие корректировки по оформлению программ повышения квалификации, но они не носят принципиального характера.

Я уже говорила о возможности прохождения стажировок слушателями Программы в России и за рубежом. Однако в предыдущие годы, в силу ряда объективных причин, было принято решение

об исключении для некоторых предприятий ОПК прохождения стажировок за рубежом. С этого года зарубежная стажировка стала обязательной. Хотя в новой Программе количественные индикаторы по участию слушателей в стажировках по каждой программе повышения квалификации носят рекомендательный характер, жестко они установлены только в целом по Программе.

Ну, и учитывая, что объем бюджетных средств, выделенных в 2015 году, меньше чем в предыдущие годы, предельная удельная стоимость программ повышения квалификации осталась прежней. При этом общие количественные индикаторы снизились – за ближайшие два года обучение должны пройти 8 040 специалистов, из которых не менее 1609 пройдут стажировки в России и не менее 803 – за рубежом.

Ирина Вадимовна, Национальный фонд подготовки кадров являлся оператором Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров и выиграл конкурс на сопровождение ведомственной целевой программы. Что-то изменилось в конкурсных процедурах? Как прошел конкурсный отбор?

С формальной точки зрения изменений мало. Все подготовительные работы по заявочным материалам проводились в электронном виде на сайте Программы по установленным формам. Мы уже подключились к Программе на стадии конкурсного отбора, сопровождая работу экспертной и конкурсной комиссий.

На что было важно обратить внимание в этом году – так это на дополнительную целевую аудиторию – специалистов среднего звена, которые должны будут обучаться в отдельных группах, на вопросы софинансирования со стороны предприятий, а также на соответствие заявочных материалов установленным требованиям.

В этом году в конкурсном от-

боре принимали участие заявки от 69 образовательных организаций, которые предложили 209 программ повышения квалификации. Каждая программа прошла экспертизу двумя специалистами, это означает, что всего было выполнено 418 экспертиз.

Хотела бы отметить, что пул привлеченных экспертов, причем из реального сектора экономики, а не из образовательных организаций, обновился примерно на 40% и эксперты работали очень внимательно, давая критические замечания и очень ценные рекомендации.

В самом обобщенном виде: основные замечания экспертов касались не всегда точного понимания или четкого изложения образовательными организациями тех востребованных профессиональных компетенций, под которые и реализуется программа. В ряде случаев были высказаны замечания к оформлению учебно-методических материалов. Все это было озвучено на заседании экспертной комиссии и было принято решение специально уделить внимание этим вопросам при работе с победителями конкурсного отбора. В некоторых случаях эксперты резко негативно отзывались об устаревших подходах, используемых материалах и заявленных тематиках. Поэтому по итогам экспертизы 14 программ не были рекомендованы к поддержке, а заявки от 66 образовательных организаций, включающие 195 программ были объявлены победителями конкурсного отбора.

Как и в предыдущие годы, конкурсный отбор проводится с целью поддержки и обеспечения продвижения лучших программ повышения квалификации инженерно-технических кадров в сфере приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации (индустрия наносистем; информационно-телекоммуникационные системы; науки о жизни; перспективные виды вооружения,

военной и специальной техники; рациональное природопользование; транспортные и космические системы; энергоэффективность, энергосбережение; ядерная энергетика), разработанных российскими образовательными организациями высшего или дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, при участии заинтересованных профильных предприятий и организаций реального сектора экономики.

Татьяна Михайловна, что Вы можете сказать о результатах конкурсного отбора 2015 года по Программе?

Во-первых, несмотря на каникулярное и отпускное время (конкурс состоялся в июле – августе т.г.), вузы приняли самое активное участие в подготовке заявок. Во-вторых, мы рады, что сохранили «костяк» Программы и многие вузы с новыми программами и с новыми заказчиками вышли на конкурс, но и около 30% участников были новыми, не участвовавшими прежде.

Как и в прошлые годы, абсолютное количество участников конкурсного отбора – из вузов, подведомственных Минобрнауки России, и мне кажется, что информирование и привлечение вузов другого подчинения – транспортных, медицинских, сельскохозяйственных – это одна из задач на первый год реализации Программы.

По направлениям тоже в основном сохранились пропорции прошлых лет: большинство заявок (60) – по направлению «Энергоэффективность и энергосбережение», позволяющему представить максимально широкий спектр востребованных образовательных программ, значительно возрос интерес к направлению «транспортные и космические системы» (40), информационные и телекоммуникационные системы (33).

Думаю, что более активно могли бы сработать предприятия и вузы по направлению «Перспективные

виды вооружения, военной и специальной техники» (27), но, с другой стороны, сегодня действует еще одна программа Минобрнауки России по подготовке кадров для сектора ОПК и, кроме того, не все предприятия этого сектора могут выполнить обязательное условие – участие в зарубежной стажировке.

Считаю, что очень хорошим показателем, подтверждающим своевременность и актуальность Программы, является участие 444 предприятий в качестве заказчиков программ повышения квалификации. В том числе среди заказчиков: ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение», ОАО «Ульяновское конструкторское бюро приборостроения», ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод», ОАО «Московский вертолетный завод имени М.Л. Миля», ОАО «Ракетно-космическая корпорация «Энергия» имени С.П. Королёва», АО «Ленинградский механический завод имени Карла Либкнехта», ОАО «Завод им.В.А. Дегтярева», ОАО «Уральская горно-металлургическая компания» и многие другие.

Таким образом, по результатам конкурсного отбора в этом году наш банк программ пополнится еще 195 программами, востребованными предприятиями реального сектора экономики, и это хороший вклад системы образования в развитие инженерного образования и в повышение квалификации специалистов инженерно-технического профиля России.

И возвращаясь к новшествам Программы, хотела бы сказать, что 12 программ повышения квалификации, получающие государственную поддержку, ориентированы на подготовку специалистов со средним профессиональным образованием. Это новые для нас программы, новый контингент слушателей – будет интересно посмотреть результаты этих программ в конце

года.

Из числа всех слушателей – 205 магистров/аспирантов планируют проходить повышение квалификации по 36 программам, представленным 19 образовательными организациями. 24 преподавателя по 16 программам примут участие в российских стажировках и 46 преподавателей по 38 программам пройдут стажировки за рубежом. Также будет интересно оценить эффективность данного решения.

Отмечу, что все заседания экспертной и конкурсной комиссии уже состоялись, победители объявлены и с ними ведется подписание соглашений. Так что работа по Программе этого года уже началась. Но Программа рассчитана на 2 года и хотела бы обратить внимание потенциальных участников, что будет проведен еще один конкурсный отбор в конце 2015 – 2016 учебного года. Информация о конкурсе будет размещена на сайте Минобрнауки России и на сайте Программы. Мы всех приглашаем к участию.

Ирина Вадимовна, Ваша организация обеспечивает сопровождение Программы. Не могли бы Вы рассказать, что входит в Ваши функции и что интересного запланировано на этот год?

Я, наверное, начну с поддержки сайта Программы, о котором говорила Татьяна Михайловна – www.engineer-cadry.ru, потому что это не просто сайт, а полноценный ресурс, на котором размещена вся архивная информация по Программе, актуальные новости, мероприятия, события, Банк программ повышения квалификации инженерно-технических специалистов, в котором можно найти всю интересующую информацию о разработчиках, заказчиках, условиях участия, отзывах и т.д. У нас было уже много примеров обращения к данному Банку программ для реализации повышения квалификации вне рамок Программы по прямым до-

говорам. Мне кажется, что это свидетельствует об устойчивости результатов, полученных в предыдущий период.

Основная масштабная работа по сопровождению у нас связана с взаимодействием с исполнителями, с мониторингом документов и сроков выполнения обязательств по программам, проверкой выполнения обязательств по софинансированию и т.д.

Мы регулярно проводим вебинары по актуальным темам Программы. Ежегодно совместно с профильными организациями (в прошлые годы это был ВЦИОМ) выполняем социологическое исследование по оценке Програм-

мы со стороны участников и заказчиков. Проводим широкую информационную кампанию, ежегодно организуем итоговую пресс-конференцию с участием курирующего заместителя Министра Минобрнауки России Климова А.А. То есть вся информация о ходе и результатах реализации Программы открыта и доступна.

Если говорить о дополнительных функциях этого года, то с учетом замечаний, высказанных экспертами при отборе, мы планируем провести ряд мероприятий (видимо, в дистанционном формате) по тематике, связанной с профессиональными компетенциями. Кроме того, в этом году к отчетам вузы

должны будут представить скорректированные материалы УМК, и работа с отчетными материалами потребует серьезной, неформальной экспертной работы.

Но самое главное для НПФК – всегда, выступая организацией – оператором или монитором любой Программы, быть полезными для всех ее участников, владея оперативной и верифицированной информацией, помогая в решении возникающих вопросов, минимизируя риски и ориентируясь на достижение не просто показателей результативности, но тех эффектов, которые изначально закладываются в цели Программы.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ГАПМ

Государственная академия
промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова

Лицензия Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки серия ААА № 002193
Сертификат IQNet по ISO 9001:2008 № HR-0047



СОЮЗ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИИ

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации

Новое в нормативном правовом регулировании ДПО: разработка дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов

Слушатели: проректоры, курирующие дополнительное профессиональное образование, деканы, заведующие кафедрами, специалисты по учебно-методической работе, связанные с разработкой и реализацией ДПП.

Ведущие преподаватели:

Л.В. Шмелькова	начальник отдела Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России;
О.Ф. Клинк	ведущий научный сотрудник центра профессионального образования Федерального института развития образования;
Н.Н. Анискина	президент Союза ДПО, ректор Академии Пастухова, заместитель председателя Комиссии Минобрнауки России по развитию ДПО.

Программа организована как проект и ориентирована на практические результаты. В ходе обучения будут также рассмотрены новые организационно-методические документы по организации учебного процесса, рекомендации по обеспечению ДПО и управлению образовательными ресурсами при реализации дополнительных профессиональных программ, модель обеспечения качества непрерывного образования взрослых и рекомендации по ее применению в организациях ДПО.

Форма обучения: очно-заочная, общая трудоемкость программы 72 часа.

График обучения:

- очная часть: с 22 по 24 октября 2015 г. (3 дня по 8 часов),
- заочная часть: с 26 октября по 10 ноября 2015 г. (выполнение и защита индивидуальных проектов).

Место проведения обучения: г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 42/24, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова».

Для учреждений, подведомственных Минобрнауки России, обучение – за счет средств федерального бюджета.
Командировочные расходы оплачивает направляющая сторона.

Подробная информация на сайте: www.gapm.ru

СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ О РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2014 ГОДУ



Л.В. Шмелькова

начальник отдела Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России



А.Г. Абрамов

начальник отдела информационных систем Филиала ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика» в г. Санкт-Петербурге

Приведены общие сведения о функционирующей в ведении Минобрнауки России автоматизированной системе, обеспечивающей сбор, анализ и представление статистической информации о реализации дополнительных профессиональных программ в Российской Федерации. Публикуются некоторые интегральные статистические показатели, полученные по результатам автоматизированного сбора данных в 2014 году.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, дополнительные профессиональные программы, федеральное статистическое наблюдение, форма №1-ПК.

Сегодня в сфере дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) Российской Федерации происходят значимые преобразования, целью которых является существенное расширение возможностей профессионального развития граждан при обеспечении высокой степени доступности и повышении качества предоставления образовательных услуг по дополнительным профессиональным

программам (ДПП).

Концепцией долгосрочного социально-экономического развития страны на период до 2020 года в области образования перед Правительством Российской Федерации и федеральными органами исполнительной власти поставлена задача построения в стране высокоэффективной системы ДПО, учитывающей реалии современного рынка труда, постоянно возрастающую потребность в высококвалифици-

рованных кадрах и способной внести существенный вклад в повышение производительности труда и обеспечение роста экономики страны в целом [1,2].

Ключевым документом, определяющим нормативную правовую основу деятельности в сфере ДПО, является вступивший в силу в 2013 году Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», который предусматривает реали-

The article provides general information about the automated system for the collection, analysis and presentation of statistical information on the implementation of continuing vocational education programs in the Russian Federation. This system functions in the jurisdiction of the Ministry of Education and Science. Some integrated statistical parameters obtained from the results of automated data collection in 2014 are published.

Keywords: continuing vocational education, continuing vocational education programs, federal statistical observation, form №1-PK.

зацию дополнительных профессиональных программ различной направленности, формируемых с учетом возрастных особенностей, интересов, способностей, уровня образования и профессиональной квалификации обучающихся.

В условиях ослабления государственной регламентации в сфере ДПО, существенном расширении перечня организаций, имеющих право проводить обучение по дополнительным профессиональным программам, измененных требованиях к содержанию, форме и срокам обучения очевидна потребность во всестороннем учете и объективном мониторинге как самих дополнительных профессиональных программ, так и организаций различной ведомственной подчиненности и организационно-правовой формы, реализующих такие программы.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2014 года №256-р были внесены изменения и дополнения в Федеральный план статистических работ, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 года №671-р. В частности, был введен пункт о включении в Федеральный план ежегодного сбора статистических сведений об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Росстат утвердил в качестве базового статистического инструментария федерального статистического наблюдения (ФСН) за деятельностью образовательных организаций Российской Федерации, реализующих дополнительные профессиональные программы, новую редакцию формы ФСН №1-ПК «Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам» с указа-

ниями по ее заполнению (приказ от 9 июня 2014 г. № 424).

Отчетным периодом сбора статистики по форме ФСН №1-ПК установлен календарный год, срок предоставления сведений – 15 февраля после отчетного периода. Респондентами по форме ФСН №1-ПК признаются юридические лица, осуществляющие образовательную деятельность по ДПП, независимо от ведомственной подчиненности, статуса и организационно-правовой формы. Сведения по форме должны предоставлять организации ДПО, образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации, осуществляющие обучение (научные организации или иные юридические лица), имеющие действующую лицензию на право осуществления образовательной деятельности, в приложении к которой указан подвид дополнительного образования – дополнительное профессиональное образование.

Форма ФСН №1-ПК являлась базовым объектом автоматизации при разработке [3,4] и

усовершенствовании [5] автоматизированной системы сбора, анализа и представления информации о реализации ДПП в Российской Федерации. Соответствующие работы по поручению Минобрнауки России были выполнены специалистами ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика».

Автоматизированная система решает следующие основные задачи [4]:

- автоматизация сбора, обработки и комплексного анализа статистической информации о реализации ДПП в Российской Федерации (на основании редакции формы ФСН №1-ПК);

- автоматизация вычисления и контроля статистических показателей о реализации ДПП на основе аккумулированных в системе данных;

- обеспечение персонализированной авторизованной работы в системе разных категорий пользователей и предоставление наборов сервисов в соответствии с ролевым профилем;

- консолидация статистических данных и формирование статистической отчетности о реализации ДПП на уровне федеральных и региональных органов испол-

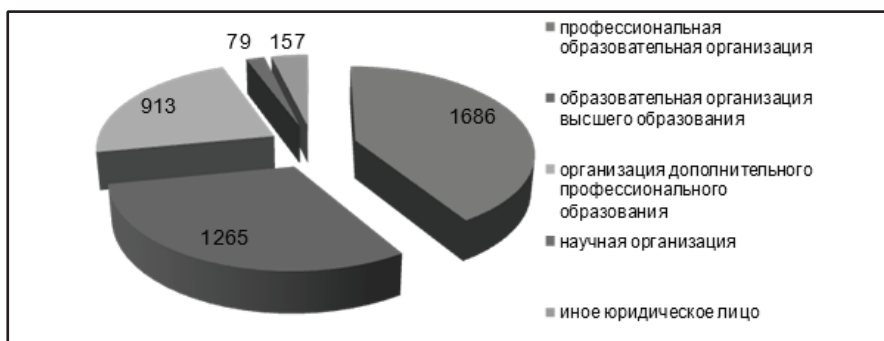


Рисунок 1. Распределение образовательных организаций, осуществлявших в 2014 году обучение по ДПП, по типу

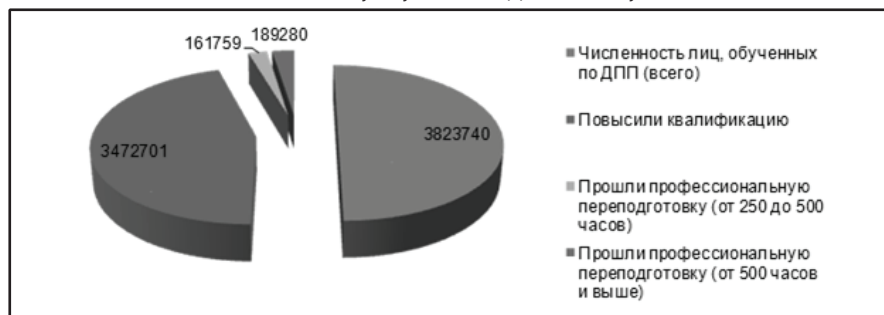


Рисунок 2. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП, по видам программ

нительной власти;
– формирование на основании статистических данных пополняемого перечня аналитических отчетов разных типов и их последующий анализ.

Сбор и обработка данных по новой редакции формы ФСН №1-ПК в автоматизированной системе осуществляется Минобрнауки России как субъектом статистической отчетности, начиная с 2014 года.

Приводимые далее некоторые статистические показатели о реализации ДПП в Российской Федерации по итогам 2014 года получены по результатам выполненного сбора и обработки данных и агрегированы в масштабах всей страны. Следует заметить, что всего было заполнено более 4100 отчетных форм образовательными организациями из всех 85 субъектов Российской Федерации.

На рисунке 1 показано распределение образовательных организаций, осуществлявших в 2014 году обучение по ДПП, по типу организации в соответствии с учредительными документами юридического лица (на рисунках с диаграммами порядок расположения наименований категорий в легендах соответствует обходу диаграммы по часовой стрелке, начиная от отмеченной категории).

Суммарное количество обученных лиц по всем видам ДПП в масштабах страны составило в 2014 году 3.82 млн. чел. Подавляющее большинство слушателей пришлось на программы повышения квалификации (3.47 млн. чел. или 90.8%) и только 351 тыс. чел. прошли профессиональную переподготовку разной длительности (рисунок 2).

Распределение суммарной численности лиц, обученных по всем видам ДПП, по федеральным округам Российской Федерации демонстрируется на рисунке 3.

Самой востребованной у слушателей является очная форма

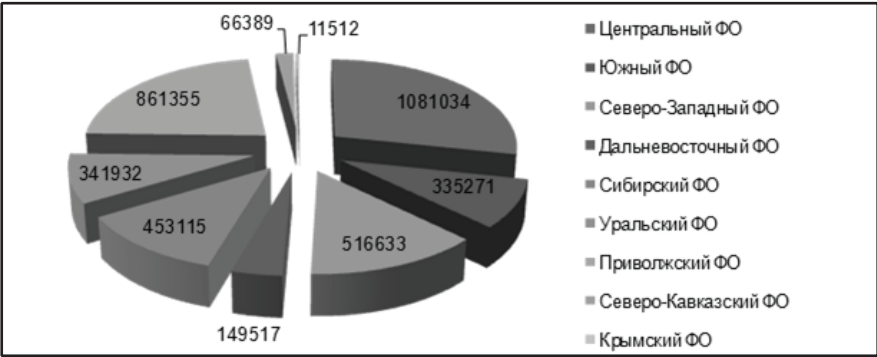


Рисунок 3. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП, по федеральным округам РФ

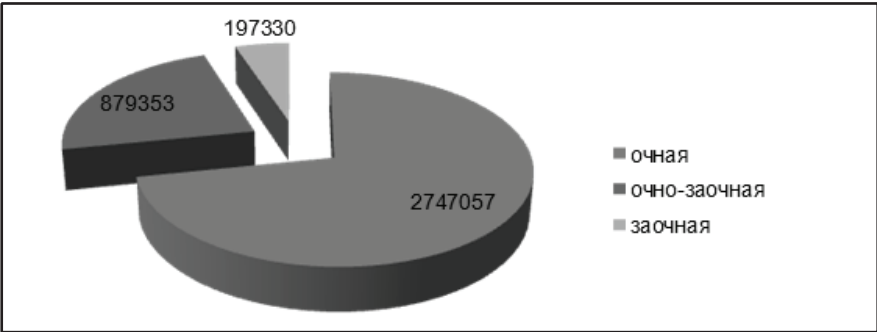


Рисунок 4. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП, по форме обучения

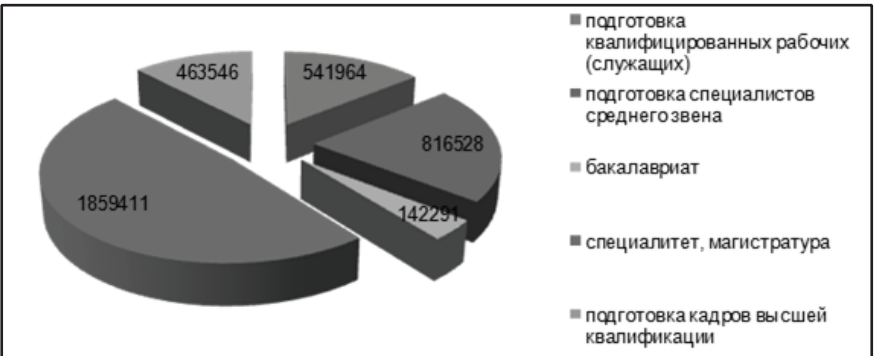


Рисунок 5. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП, по уровню образования

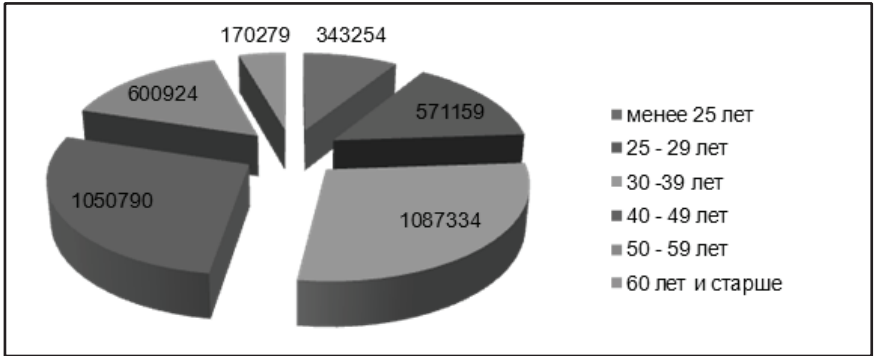


Рисунок 6. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП, по возрастным группам

обучения, на базе которой было обучено около 2.75 млн. чел. (71.8%), на очно-заочную и заочную формы пришлось 879 тыс. чел. (23%) и 197 тыс. чел. (5.2%),

соответственно (рисунок 4). Распределение обученных лиц по уровню образования (рисунок 5) показывает, что на имеющих среднее профессиональное об-

разование пришлось 1.36 млн. чел. (35.5%) прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, а на имеющих высшее образование – 2.47 млн. чел. (64.5%), в том числе в отдельности на бакалавриат (142 тыс. чел.), специалитет и магистратуру (1.86 млн. чел.), подготовку кадров высшей квалификации (464 тыс. чел.). Среди выделенных в форме ФСН №1-ПК возрастных групп (рисунок 6) наивысшие показатели по числу обученных лиц имеют диапазоны возраста – 30–39 лет (1.09 млн. чел. или 28.4%) и 40–49 лет (1.05 млн. чел., 27.5%). В наименьшей степени были вовлечены в обучение по дополнительным профессиональным программам лица старше 60 лет и моложе 25 лет. На рисунке 7 визуализированы данные для набора наиболее востребованных укрупненных групп специальностей и направлений подготовки при реализации программ повышения квалификации. Всего в 2014 году было реализовано более 445 тыс. различных ДПП повышения квалификации, по которым прошли обучение 3.47 млн. чел. На входящие в утвержденный список укрупненные группы специальностей и направления подготовки при этом пришлось 271 тыс. реализованных программ повышения квалификации (60.8%) и 2.76 млн. обученных (79.4%). Всего в процесс обучения по ДПП в 2014 году было вовлечено 240 тыс. чел. – работников реализующих программы ДПО образовательных организаций Российской Федерации, из них (рисунок 8) руководящие работники – в количестве 24.8 тыс. чел. (10.3%), профессорско-преподавательский состав – 76 тыс. чел. (31.5%). Среди полного состава персонала образовательных организаций, реализующих ДПП (рисунок 9), высшее образование имеют 176 тыс. чел. (73%), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена – 19 тыс. чел.

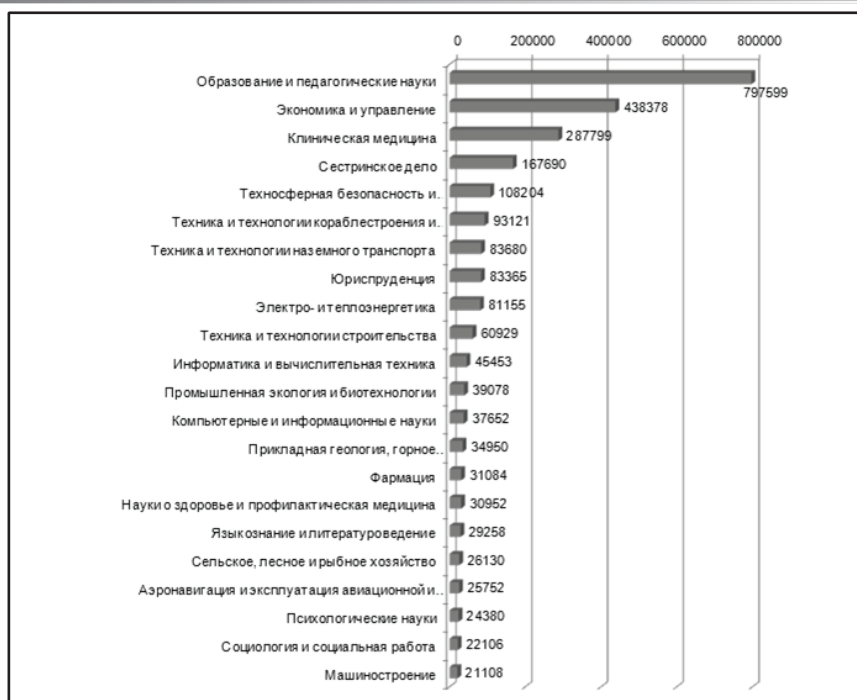


Рисунок 7. Распределение численности обученных лиц по укрупненным группам специальностей (наиболее востребованные программы повышения квалификации)

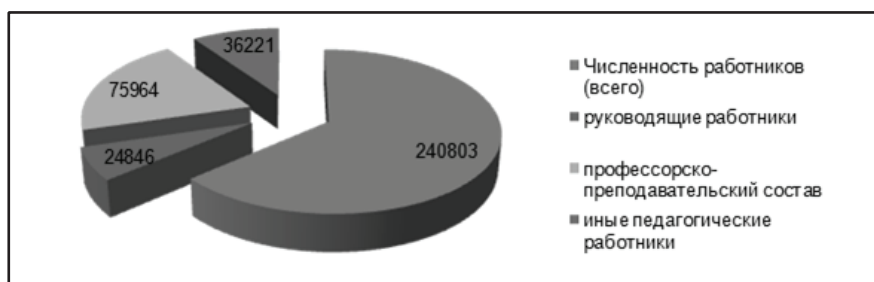


Рисунок 8. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по занимаемым должностям

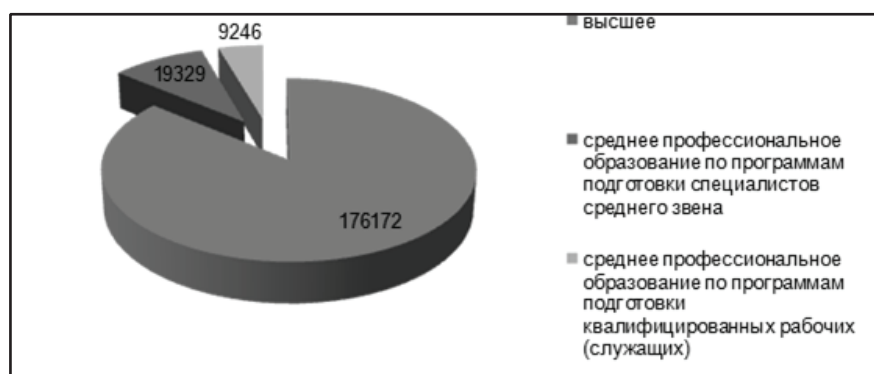


Рисунок 9. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по уровню образования

(8%) и среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 9 тыс. чел. (3.8%). На рисунках 10, 11 показаны распределения полной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по занятости и по общему стажу

работы. Большая часть сотрудников работает в образовательных организациях на условиях полной занятости (87.9%). Наиболее представительная группа сотрудников имеет общий стаж работы в организации 20 лет и более (48%). Распределение персонала образовательных организаций по возрасту (рисунок 12)

является относительно равномерным, больше всего сотрудников принадлежит к возрастным группам 50–54 и 55–59 лет (около 30 тыс. чел., 12.5%), самая малочисленная группа – менее 25 лет (11.1 тыс. чел., 4.6%). Для всех возрастов, за исключением самой старшей возрастной группы (65 и более лет), представительство женщин в полной численности персонала образовательных организаций заметно превышает мужское (рисунок 13). Собранные и агрегированные статистические данные по форме ФСН №1-ПК направлены в Росстат для включения в «Российский статистический ежегодник».

Литература

1. Золотарева Н.М. Приоритеты государственной политики в сфере непрерывного образования взрослых // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. - 2014. - №3(9). С. 4-6.

2. Шмелькова Л.В. О приоритетах государственной политики, законодательном и нормативном обеспечении в сфере дополнительного профессионального образования // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. - 2014. - №4(10). С. 1-4.

3. Абрамов А.Г., Булакина М.Б., Иванников А.Д., Кривошеев А.О., Мосичева И.А. Автоматизация сбора статистических данных и интегральный подход к анализу и оценке эффективности функционирования системы дополнительного профессионального образования в РФ // Информатизация образования и науки. 2012. №4 (16). - С. 74-89.

4. Абрамов А.Г., Булакина М.Б., Иванников А.Д., Кривошеев А.О., Шмелькова Л.В. Система дополнительного профессионального образования Российской Федерации: ключевые статистические показатели по результатам автоматизированного сбора данных // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия:

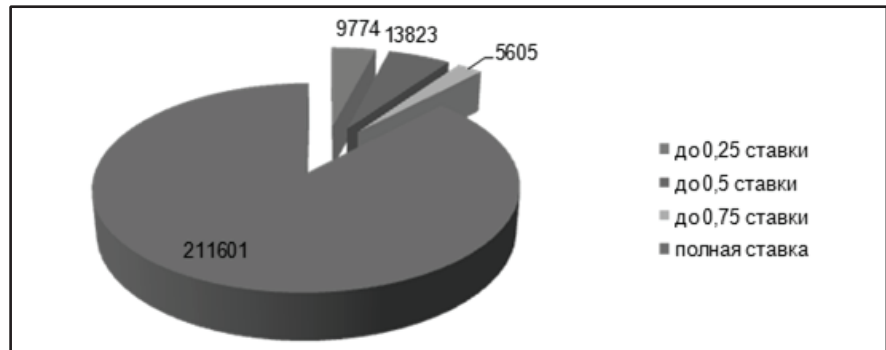


Рисунок 10. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по занятости

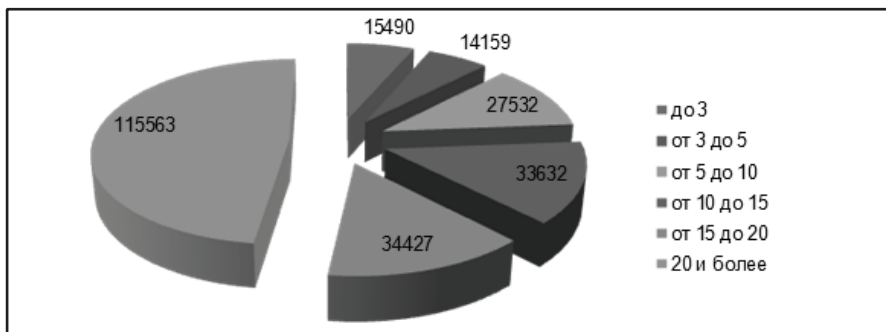


Рисунок 11. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по стажу работы

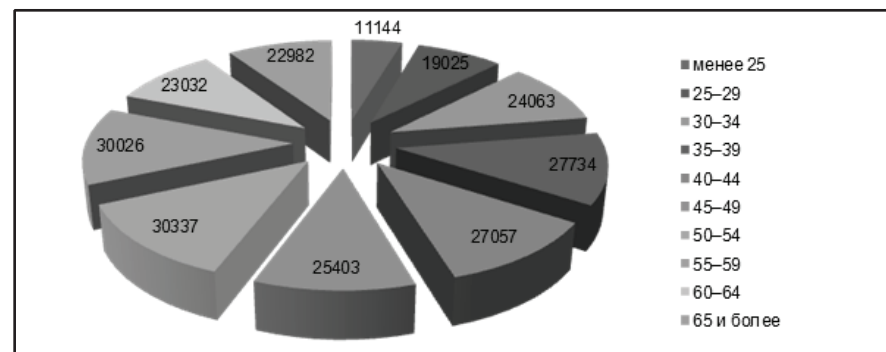


Рисунок 12. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по возрасту

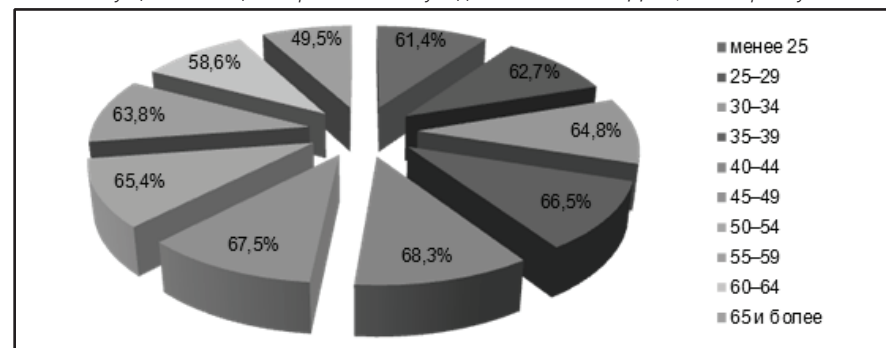


Рисунок 13. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по полу (подписи значений отражают процентное соотношение женщин в пределах возрастной группы)

«Информатизация образования». 2014. №1. - С. 133-144.

5. Абрамов А.Г., Шмелькова Л.В. Совершенствование автоматизированной системы сбора, анализа и представления инфор-

мации о реализации дополнительных профессиональных программ в Российской Федерации // Информатизация образования и науки. – 2015. - №3 (27). - С. 42–54.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



А.И. Коротаева

зам. заведующего кафедрой
государственного и муниципального
управления Академии Пастухова



В.Б. Побородина

старший преподаватель кафедры
государственного и муниципального
управления Академии Пастухова

В статье рассматриваются проекты профессиональных стандартов в закупочной деятельности «специалист в сфере закупок» и «эксперт в сфере закупок».

Ключевые слова: профессиональные стандарты, закупочная деятельность, специалист в сфере закупок, эксперт в сфере закупок.

О существление закупок товаров, работ, услуг – неотъемлемая часть деятельности государственного сектора, бюджетных организаций государственного и муниципального уровня, которая необходима для полного обеспечения исполнения их функций. Спрос на профессиональных сотрудников растет год от года, тем самым стимулируя потребности учреждений в проведении качественных, конкурентных и «законных» закупок товаров, работ и услуг. Контрактная система оказывает большое влияние не только на деятельность заказчиков, но и на развитие среднего и малого бизнеса, занятость населения, а соответственно, и развитие регионов и территорий. Все это с необходимостью создает определенный комплекс требований к специалистам в области закупок.

Работники закупочной сферы

должны иметь высокую степень подготовленности к реализации своих функций. Об этом говорится в Федеральном законе от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»: в соответствии со статьей 9 заказчик, специализированная организация и контрольный орган в сфере закупок осуществляют свою деятельность на профессиональной основе с привлечением квалифицированных специалистов, обладающих теоретическими знаниями и навыками в сфере закупок. Кроме того, вышеуказанные субъекты принимают меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионального образования должностных лиц, занятых в сфере закупок, в том числе путем повышения квалификации или про-

фессиональной переподготовки в сфере закупок в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Профессионализм в области закупок предполагает не только наличие соответствующего образования, но и опыта выполнения должностных обязанностей. По мере формирования и развития контрактной системы кадры становятся ключевой позицией. Основным нормативным документом, устанавливающим единые требования к качеству деятельности специалистов по управлению государственными и муниципальными закупками, должен стать профессиональный стандарт.

Что такое профессиональный стандарт

В соответствии со статьей 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) профессиональный стандарт (далее ПС) – характеристика квалифи-

The article is devoted to drafts of the professional standards in the procurement activity “Procurement specialist” and “Procurement expert”.

Keywords: professional standards, procurement activity, procurement specialist, procurement expert.

кации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Нормативными актами установлено, что Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливает тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах.

По своей сути профессиональные стандарты являются нормативными документами, на основе которых определяются трудовые функции работника, разрабатываются должностные инструкции. Несмотря на то, что положения статьи 195.3 ТК РФ устанавливают, что ПС носят для работодателя рекомендательный характер, работодатель может применять указанные в них квалификационные характеристики как основу для разработки своих требований к квалификации работника.

Вместе с тем профессиональные стандарты будут обязательны для применения работодателями в случаях, если Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, которая необходима работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Разработка профессиональных стандартов в сфере закупок

23 июля 2015 года Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям одобрил проекты профессиональных стандартов «Специалист в сфере закупок» и «Эксперт

в сфере закупок», а также рекомендовал их Министерству труда России к утверждению. После проведения процедур согласования и корректировки ожидается выход Приказа об утверждении профессиональных стандартов.

Работу по разработке профессиональных стандартов осуществлял Центр развития конкурентной политики и государственного заказа Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в рамках государственного контракта на тему: «Разработка проектов профессиональных стандартов необходимых уровней квалификации специалистов в сфере закупок с учетом требований законодательства Российской Федерации в области профессиональных стандартов и высшего профессионального образования».

Менее чем за год были созданы рабочие группы, в состав которых вошли ведущие специалисты – эксперты в сфере закупок и преподаватели, имеющие значительный опыт в научно-исследовательской деятельности в данной области, а также практику разработки профессиональных стандартов в иных профессиональных сферах. В ходе выполнения работ по разработке профессиональных стандартов и их общественного обсуждения было проведено более 100 круглых столов и конференций. В мероприятиях приняло участие более 4000 специалистов в сфере закупок. Проведено социологическое исследование целевой аудитории – представителей федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, уполномоченных на осуществление функций нормативно-правового регулирования, контроля, аудита и мониторинга в сфере закупок казенных, бюджетных учреждений, расположенных в различных фе-

деральных округах Российской Федерации, крупных, средних и мелких населенных пунктах.

Преподаватели кафедры государственного и муниципального управления Академии Пастухова приняли активное участие в разработке профессиональных стандартов, организовали и провели круглые столы по выработке основных положений стандартов, вошли в состав Экспертной группы по обсуждению и оценке разработанных проектов стандартов. Все разработанные рекомендации были учтены в финальных редакциях документов.

В ходе плодотворной работы были разработаны проекты профессиональных стандартов «Специалист в сфере закупок» и «Эксперт в сфере закупок».

Специалист в сфере закупок

Согласно проекту данного стандарта основная цель профессиональной деятельности: контроль и управление закупками для эффективного и результативного использования средств, выделенных для обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд.

Проект стандарта подразделяет специалистов на 24 базовые группы, устанавливает следующие уровни квалификации: 5-й, 6-й, 7-й и 8-й.

Профессия «специалист в сфере закупок» подразумевает дифференциацию труда, в связи с чем выделены четыре обобщенные трудовые функции:

1. Осуществление процедуры закупок;
2. Планирование закупок;
3. Контроль в сфере закупок, осуществляемый заказчиком (приемка исполнения контракта);
4. Мониторинг, аудит и контроль в сфере закупок. Описание уровней дано в Приказе Минтруда России от 12.04.2013 г. № 148н. В соответствии с указанным приказом уровни предполагают самостоятельную деятельность:

– 5-й уровень – по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуа-

ции и ее изменений;

– 6-й уровень – по определению задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели;

– 7-й уровень – по определению стратегии, управлению процессами и деятельностью с принятием решения на уровне крупных организаций и подразделений;

– 8-й уровень – по определению стратегии, управлению процессами и деятельностью с принятием решения на уровне крупных организаций.

При этом работники 6-го уровня несут ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации, 7-го – за результат выполнения работ на уровне крупных организаций или подразделений, 8-го – за результат выполнения работ на уровне крупных организаций.

Эксперт в сфере закупок

Основная цель данного вида профессиональной деятельности – изучение и оценка предмета экспертизы, подготовка экспертных заключений, консультирование при осуществлении закупок для обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд.

Эксперты разделены на 14 базовых групп. Уровень квалификации установлен от 6-го до 8-го.

Разработчиками проекта данного стандарта выделены три обобщенные трудовые функции эксперта:

1. Консультирование в сфере закупок;
2. Экспертиза в сфере закупок;
3. Организация работ по экспертизе и консультированию в сфере закупок.

Обобщенная трудовая функция «Консультирование в сфере за-

купок» отнесена к 6-му уровню квалификации, подразумевает самостоятельную деятельность по определению задач собственной работы (или подчиненных) для достижения цели, обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений, ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации.

Обобщенная трудовая функция, соответствующая экспертизе в сфере закупок, отнесена к 7-му уровню квалификации. Эксперт этого уровня определяет стратегии, управляет процессами и деятельностью, принимает решения на уровне крупных организаций или подразделений.

Соответственно, обобщенная трудовая функция «Организация работ по экспертизе и консультированию в сфере закупок» отнесена к 8-му уровню квалификации, подразумевает определение стратегии, управление процессами и деятельностью, принятие решения на уровне крупных организаций.

Образование и опыт

В отношении базового образования диапазон требований установлен от среднего профессионального до высшего образования (специалитет, магистратура). Обязательное наличие высшего образования (как минимум бакалавриата) предусмотрено для специалистов шестого квалификационного уровня. Проектами указанных профстандартов не установлены требования о наличии высшего образования исключительно в сфере закупок, но установлены требования о наличии дополнительного профессионального (закупочного) образования, полученного при

повышении квалификации или профессиональной переподготовке.

Требования к опыту работы в сфере закупок предусмотрены, начиная с 6-ого квалификационного уровня, при этом минимальный закупочный опыт колеблется в диапазоне от трех до пяти лет в зависимости от квалификационного уровня.

Стандарты в сфере корпоративных закупок

В процессе работы над профессиональными стандартами разработчики не обошли вниманием и специалистов в сфере корпоративных закупок. Вышеуказанные нормы распространяются и на работников организаций, деятельность которых регламентируется Федеральным законом от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц». С 1 июля 2016 года Правительство Российской Федерации может с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливать особенности применения профстандартов в части требований, обязательных для применения не только внебюджетными фондами РФ, государственными и муниципальными учреждениями, но и государственными и муниципальными предприятиями, госкорпорациями и госкомпаниями, хозяйственными обществами с долей собственности государства или муниципального образования в уставном капитале – более 50%.

Несомненно, принятие профессиональных стандартов в сфере закупок – важный этап в реализации одного из принципов контрактной системы, а именно – профессионализма.

¹ Часть 2 Постановления Правительства РФ от 22.01.2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»

² Вводится в действие с 01.07.2016 года в соответствии с Федеральным законом от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»

³ ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ

⁴ ч. 1 ст. 4 Федерального закона от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 25 августа 2015 г. № АК-2453/06

г. Москва

«Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО»

В целях разъяснения Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части дополнительного профессионального образования и в связи с многочисленными запросами, поступающими от образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, которые реализуют дополнительные профессиональные программы, Минобрнауки России направляет разъяснения об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования.

Приложение: на 16 л. в 1 экз.

Заместитель министра образования и науки Российской Федерации

А.А. Климов

РАЗЪЯСНЕНИЯ

об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования

Используемые сокращения:

Федеральный закон № 273-ФЗ - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г.

№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ДПО – дополнительное профессиональное образование.

Вопрос 1. Имеет ли право образовательная организация зачислить на обучение по программе профессиональной переподготовки лицо, предоставившее при зачислении на обучение диплом о начальном профессиональном образовании, выданный ранее 1 сентября 2013 года?

Согласно части 1 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу указанного Федерального закона № 273-ФЗ, приравниваются к уровням образования, установленным Федеральным законом 273-ФЗ, в том числе начальное профессиональное образование приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Согласно части 3 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Исходя из изложенного лицо, имеющее начальное профессиональное образование, имеет право пройти обучение по дополнительным профессиональным программам, в том числе по программе профессиональной переподготовки.

Вопрос 2. Можно ли после успешного освоения программы профессиональной переподготовки в области, например, «Юриспруденция», имея высшее образование в другой области, претендовать на должность «Юрисконсульт»? ¹

Частью 5 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Вместе с тем Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 (далее - Квалификационный справочник), установлены следующие требования к квалификации «юрисконсульт»:

- юрисконсульт I категории: высшее (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет,
- юрисконсульт II категории: высшее (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет,
- юрисконсульт: высшее (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.

Исходя из изложенного, в данной ситуации наличие ДПО не дает права занимать должность «юрисконсульт» в связи с требованиями Квалификационного справочника.

Вопрос 3. Можно ли занимать должность «учитель» или «преподаватель», имея высшее образование или среднее профессиональное образование, не относящееся к области образования и педагогика или к области, не соответствующей преподаваемому предмету? ²

Можно. При следующих условиях.

Согласно части 1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761 н, установлены следующие требования к квалификации:

- преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу ВУЗов) – высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование и ДПО по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы;
- учитель – высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование и ДПО по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Таким образом, для занятия должности «преподаватель» либо «учитель» необходимо пройти обучение по дополнительной профессиональной программе в области образования и педагогика.

Вопрос 4. Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. За чей счет должно проводиться обучение и кто должен его организовывать?

Пунктом 5 части 3 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что создание условий и организация ДПО работников относится к компетенции образовательной организации.

Кроме того, в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и ДПО для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и ДПО работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно пункту 3 статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ расходы налогоплательщика на обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональную подготовку и переподготовку работников налогоплательщика включаются в состав прочих расходов.

Таким образом, организация и оплата обучения по дополнительным профессиональным программам работников входит в компетенцию работодателя.

Вопрос 5. Федеральным законом № 273-ФЗ предусмотрено требование к организациям, осуществляющим образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, о наличии должностей научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам. В случае если образовательная организация ДПО не реализует образовательные программы высшего образования и не испытывает необходимости в найме научных работников в силу специфики своей деятельности, распространяется ли при этом нормативно закрепленное требование о наличии должностей научных работников на образовательную организацию, осуществляющую образовательную деятельность исключительно в сфере ДПО?

Частью 3 статьи 23 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что организация ДПО – это образователь-

ная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Согласно части 4 статьи 23 Федерального закона № 273-ФЗ организации ДПО вправе осуществлять образовательную деятельность по программам подготовки научно-педагогических кадров, программам ординатуры, дополнительным общеобразовательным программам, программам профессионального обучения.

Частью 1 статьи 50 Федерального закона № 273-ФЗ закреплено, что в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам.

При этом научные работники образовательной организации наряду с обязанностями, предусмотренными законодательством о науке и государственной научно-технической политике, обязаны формировать у обучающихся профессиональные качества по избранной профессии, специальности или направлению подготовки, а также развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности (часть 3 статьи 50 Федерального закона № 273-ФЗ).

Установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, относится к компетенции образовательной организации (часть 3 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ).

Таким образом, решение о наличии в штатном расписании должности научного работника либо ее отсутствии входит в компетенцию образовательной организации.

Вопрос 6. Имеют ли право лица, окончившие одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений с присвоением квалификации «Воспитатель детского сада», на ДПО?

Одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений функционировали в соответствии с Временным положением об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений, утвержденным приказом Министерства просвещения СССР от 14 января 1981 г. № 6 (далее - Временное положение).

В соответствии с пунктом 9 Временного положения слушателям педагогических классов, успешно выполнившим учебный план и сдавшим выпускные экзамены, присваивалась квалификация «Воспитатель детского сада» и выдавалось удостоверение установленного образца.

В период принятия и действия Временного положения общественные отношения в области народного образования регулировались Законом СССР от 19 июля 1973 г. № 4536-VIII «Об утверждении основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании» (далее - Закон СССР).

Согласно статье 5 Закона СССР система народного образования в СССР включала: дошкольное воспитание; общее среднее образование; профессионально-техническое образование; среднее специальное образование; высшее образование; внешкольное воспитание.

Профессионально-техническое образование молодежи осуществлялось в профессионально-технических учебных заведениях единого типа - средних профессионально-технических училищах, обеспечивающих планомерную подготовку квалифицированных рабочих кадров (статья 31 Закона СССР).

Среднее специальное образование осуществлялось в техникумах, училищах и других учебных заведениях, отнесенных в установленном порядке к средним специальным учебным заведениям (статья 39 Закона СССР).

Образование, получаемое в результате окончания одногодичных педагогических классов при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений, не приравнивалось ни к одному из вышеуказанных уровней образования.

Кроме того, в соответствии с пунктами 7, 13 Временного положения слушателей годичных педагогических классов приравнивали к учащимся педагогических училищ только в отношении стипендиального обеспечения, а лиц, окончивших указанные классы, приравнивали к лицам, окончившим педагогические училища, только по оплате труда.

Учитывая изложенное, а также то, что образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу Федерального закона 273-ФЗ, приравниваются к уровням образования, установленным вышеуказанным Законом об образовании, в порядке, определенном частью 1 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ, обучение в одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений не может быть приравнено к начальному профессиональному образованию, а соответственно и к среднему профессиональному образованию по действующему законодательству Российской Федерации в сфере образования.

Согласно части 3 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Таким образом, лица прошедшие обучение в одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений не могут быть допущены к освоению дополнительных профессиональных программ.

Вопрос 7. Кто разрабатывает примерные дополнительные профессиональные программы медицинского образования и фармацевтического образования?

Согласно части 3 статьи 82 Федерального закона № 273-ФЗ примерные дополнительные профессиональные программы медицинского образования и фармацевтического образования разрабатываются и утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере здравоохранения.

В соответствии с пунктом 1 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 608, Министерство здравоохранения Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере здравоохранения, а также отвечает за организацию среднего профессионального, высшего образования и дополнительного профессионального медицинского и фармацевтического образования.

Вопрос 8. Является ли сертификат специалиста медицинского и фармацевтического работника документом о ДПО?

Нет, не является.

Условия и порядок выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам утверждены приказом Минздрава России от 29 ноября 2012 г. № 982н «Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований сертификата специалиста» (зарегистрирован Минюстом России 29 марта 2013 г., регистрационный № 27918).

Согласно части 10 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке.

Вопрос 9. Обязана ли образовательная организация ДПО иметь помещение для осуществления медицинской деятельности?

Частью 3 статьи 41 Федерального закона № 273-ФЗ закреплено, что образовательная организация обязана предоставить безвозмездно медицинской организации помещение, соответствующее условиям и требованиям для осуществления медицинской деятельности.

В соответствии с пунктом 10 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. № 966 (далее - Положение), для получения лицензии соискатель лицензии представляет в лицензирующий орган в том числе копии документов, подтверждающих наличие помещения с соответствующими условиями для работы медицинских работников.

Кроме того, согласно подпункту «в» пункта 4 и подпункта «в» пункта 6 Положения одним из лицензионных требований, предъявляемых к соискателю лицензии на осуществление образовательной деятельности, а также лицензионное требование к лицензиату при осуществлении образовательной деятельности является наличие условий для охраны здоровья обучающихся в соответствии со статьями 37 и 41 Федерального закона № 273-ФЗ.

Согласно пункту 9 Положения несоблюдение лицензиатом установленных подпунктом «в» пункта 6 Положения требований является грубым нарушением лицензионных требований и условий.

Обращаем Ваше внимание, что Положением не установлены требования к образовательной организации в части наличия лицензии на осуществление медицинской деятельности.

Требования к помещению для осуществления медицинской деятельности установлены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2010 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность».

При заключении между образовательной организацией и медицинской организацией договора на медицинское обслуживание работников и обучающихся медицинская организация обязана получить лицензию на медицинскую деятельность по адресам помещений, предоставленных образовательной организацией.

Исходя из изложенного, организация ДПО обязана иметь помещение для осуществления медицинской деятельности в соответствии с установленными требованиями.

На организации, осуществляющие обучение и реализующие дополнительные профессиональные программы, данные требования не распространяются.

Кроме того, вопрос об организации оказания первичной медико-санитарной помощи обучающимся должен разрешаться соответствующим органом исполнительной власти в сфере здравоохранения.

Вопрос 10. Каким нормативным правовым актом регулируется учебная нагрузка педагогических работников образовательных организаций ДПО?

Приказ Минобрнауки России 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» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204), вступил в силу 10 марта 2015 г. (далее - приказ № 1601). Приказ № 1601 утверждает порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, который 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.

Определение учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и основания ее изменения закреплено за разделом VI Приложения № 2 приказа № 1601, в том числе для педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам. Кроме того, согласно пункту 6.5 раздела VI Приложения № 2 приказа № 1601 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.

Вопрос 11. Какова продолжительность отпуска педагогического работника организации ДПО?

В настоящее время действует постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», в соответствии с которым установлена продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (далее - Постановление № 724).

В соответствии с приложением к Постановлению № 724 отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим педагогическим работникам, занимающим должности в образовательной организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов: ректоры (директора); первые проректоры; проректоры (заместители директора), директора (заведующие) филиалов образовательных учреждений; профессорско-преподавательский состав; воспитатели; методисты; концертмейстеры; педагоги-психологи; заведующие докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями; руководители (заведующие) производственной практикой; ученые секретари; педагоги дополнительного образования.

При этом для заместителей деканов факультетов, директоров (заведующих) филиалов, заведующих докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными структурными подразделениями; для руководителей (заведующих) производственной практикой, ученых секретарей продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней при условии ведения ими в учебном году в одном и том же образовательном учреждении высшего профессионального образования или образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов преподавательской работы в объеме не менее 150 часов.

Таким образом, педагогический работник имеет право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней при выполнении вышеперечисленных условий.

Если данные условия не соблюдены, то в соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В настоящее время Минобрнауки России разработан проект постановления Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках в сфере образования» (далее - проект постановления), разработанный в соответствии с пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона № 273-ФЗ. С момента вступления в силу проекта постановления Постановление № 724 утратит силу.

Вопрос 12. Как правильно переименовывать организации ДПО? Необходимо ли в наименовании образовательной организации менять слово «учреждение» на «организация»?

Частью 5 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ определены образовательные учреждения, наименования которых подлежат приведению в соответствие с указанным Федеральным законом 273-ФЗ.

Так, например, с учетом подпункта 5 части 5 статьи 108 Федерального закона 273-ФЗ образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов должны переименоваться в организации дополнительного профессионального образования.

Вместе с тем сообщаем, что понятие «образовательная организация» используется в Федеральном законе № 273-ФЗ в связи с тем, что образовательные организации могут создаваться не только в форме учреждений.

Согласно части 1 статьи 22 Федерального закона № 273-ФЗ образовательная организация создается в форме, установленной гражданским законодательством для некоммерческих организаций. Организационно-правовые формы некоммерческих организаций, в которых могут быть созданы образовательные организации, установлены Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». Одной из организационно-правовых форм некоммерческих организаций является в том числе учреждение (казенное, бюджетное, автономное).

Учитывая изложенное, Федеральным законом № 273-ФЗ не предусмотрено включение в наименование образовательной организации общеродового названия всех юридических лиц - «организация», из чего следует, что в наименовании образовательных учреждений слово «учреждение» не требуется заменять словом «организация».

Разъяснения, относительно наименований образовательных учреждений более подробно изложены в письме Минобрнауки России от 10 июня 2013 г. № ДП-151/17, которое было направлено в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, имеющим в своем ведении образовательные учреждения, были направлены.

Указанное письмо размещено на официальном сайте Минобрнауки России www.minedu.ru в разделе «Документы».

Вопрос 13. Является ли обучение мерам пожарной безопасности работников организации дополнительным профессиональным образованием?

В соответствии с абзацем вторым статьи 25 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» обучение мерам пожарной безопасности работников организаций проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации по пожарной безопасности по специальным программам, утвержденными соответствующими руководителями федеральных органов исполнительной власти и согласованными в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на решение задач в области пожарной безопасности.

Согласно статье 2 Федерального закона № 273-ФЗ указанная деятельность не является образовательной и соответствующему лицензированию не подлежит.

Вместе с тем деятельность по реализации дополнительных образовательных программ (дополнительные общеобразовательные программы и дополнительные профессиональные программы), в рамках которых изучаются в том числе вопросы пожарной безопасности подлежит лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности.

Вопрос 14. Входит ли итоговая аттестация в срок освоения дополнительной профессиональной программы?

Да, входит.

В соответствии с пунктом 9 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2013 г., регистрационный № 29444), структура дополнительной профессиональной программы включает цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты. Учебный план дополнительной профессиональной программы определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации.

Вопрос 15. Какие требования установлены к помещениям, предназначенным для проведения занятий по дополнительным профессиональным программам?

Законодательством об образовании не установлены определенные требования к помещениям, предназначенным для проведения учебных занятий в сфере ДПО.

Вместе с тем статьей 2 Федерального закона № 273 -ФЗ определено, что образовательная программа - это комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий.

Таким образом, требования к помещениям могут быть заложены в дополнительной профессиональной программе, а именно в разделе «Организационно-педагогические условия реализации программы».

¹ Следует обратить внимание, что согласно требованиям Квалификационных справочников иногда ДПО недостаточно для занятия определенной должности. Прием на работу работников относится к компетенции работодателя. Таким образом, если одним из требований при приеме на работу является наличие высшего образования в определенной области, например, по одной из специальностей укрупненных групп специальностей и направлений подготовки «Гуманитарные и социальные науки», то работодатель вправе отказать специалисту с высшим (техническим) образованием с ДПО в области гуманитарных и социальных наук.

² См. ссылку №1.

Вопрос 16. Необходимо ли учитывать требования Единых квалификационных справочников к обязательному наличию высшего образования в определенной области при зачислении на обучение по дополнительным профессиональным программам?

Да, необходимо.

В настоящее время в Единых квалификационных справочниках заложены определенные требования к образованию специалистов.

Например, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, установлены следующие требования к квалификации учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед): высшее образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.

При этом требования к учителю - высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование и ДПО по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

В соответствии с изложенным образовательные организации должны руководствоваться требованиями Единых квалификационных справочников при зачислении на обучение по дополнительным профессиональным программам, в связи с тем, что в некоторых областях для осуществления трудовой деятельности необходимо высшее образование в определенной области и наличие дополнительного профессионального образования недостаточно.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 12 марта 2015 г. № АК-552/06

Москва

«О направлении методических рекомендаций»

Минэкономразвития России и Минобрнауки России в целях реализации единой государственной политики в области дополнительного профессионального образования специалистов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, повышения уровня квалификации должностных лиц, занятых в сфере закупок, направляет для использования организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в сфере закупок, а также заказчиками при закупке образовательных услуг в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в сфере закупок (далее - Методические рекомендации).

Методические рекомендации одобрены Межведомственной рабочей группой Минэкономразвития России и Минобрнауки России по вопросу о формировании системы подготовки и государственной аттестации в сфере закупок.

Приложение: на 10 л. в 1 экз.

Заместитель министра экономического развития Российской Федерации
Заместитель министра образования и науки Российской Федерации

Е.И. Елин
А.А. Климов

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в сфере закупок

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в сфере закупок (далее - Методические рекомендации) разработаны в целях реализации единой государственной политики в области дополнительного профессионального образования специалистов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, повышения уровня квалификации должностных лиц, занятых в сфере закупок.

1.2. Методические рекомендации предназначены для использования организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в сфере закупок, а также заказчиками при закупке образовательных услуг в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

2. Общая характеристика дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в сфере закупок

2.1. Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации в сфере закупок (далее - Программы) направлены на реализацию принципа профессионализма заказчика. Программы разрабатываются организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Профессиональной деятельностью лиц, прошедших обучение по Программам, является выполнение функций специалистов:

- заказчика, уполномоченного органа, уполномоченного учреждения, занятых в сфере закупок, в том числе выполняющих функции члена комиссии по осуществлению закупок, работника контрактной службы, контрактного управляющего;
- органа по регулированию контрактной системы в сфере закупок, органа, уполномоченного на осуществление контроля в сфере закупок, органа аудита в сфере закупок;
- специализированной организации, привлекаемой для выполнения отдельных функций по определению поставщика (подрядчика, исполнителя);
- по участию в определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей);
- других видов деятельности в сфере закупок.

2.3. Рекомендуется устанавливать минимальный срок освоения Программ вне зависимости от используемых технологий обучения не менее 108 часов, за исключением случаев, установленных пунктом 2.4 настоящих Методических рекомендаций.

2.4. В случае реализации Программ в целях обучения руководителей организаций-заказчиков минимальный срок обучения по таким Программам может быть снижен до 40 часов.

2.5. Обучение по Программам рекомендуется реализовывать в очной, очно-заочной форме. При реализации Программ в очно-заочной форме рекомендуется устанавливать очную часть обучения в объеме не менее 40 часов аудиторной работы, за исключением случая, установленного пунктом 2.4 настоящих Методических рекомендаций. Для Программ, предусмотренных пунктом 2.4 настоящих Методических рекомендаций, рекомендуется устанавливать очную часть в объеме не менее 16 часов аудиторной работы.

2.6. При реализации Программ могут применяться дистанционные образовательные технологии, электронное обучение.

2.7. В Программы рекомендуется включать лекционные, практические, семинарские занятия, деловые игры, консультации по тематике осуществления закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

2.8. Обучение в сфере закупок рекомендуется проводить по мере необходимости, но не реже чем каждые три года для всех категорий обучающихся.

2.9. При разработке и реализации Программ может применяться модульный принцип представления содержания образования.

2.10. Обучение по Программам рекомендуется проводить применяя современные образовательные методики и технологии.

2.11. Конкретное название программы, наименование и содержание отдельных ее компонентов, формы реализации, планируемые результаты (перечень профессиональных компетенций в сфере закупок), учебный план и календарный учебный график определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно, с учетом требований, установленных в пунктах 3.3-3.5 настоящих Методических рекомендаций.

3. Содержание Программ

3.1. Программы должны быть направлены на совершенствование и (или) получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в сфере закупок, и (или) повышение профессионального

Вкладка – Нормативные документы

Таблица 1. Минимально необходимый объем обучения по каждой дисциплине Программ

№ п/п	Наименование дисциплин и их основные темы	Количество часов
1	Основы контрактной системы	6
1.1	Цели, задачи и принципы контрактной системы. Участники контрактной системы, их права и обязанности	2
1.2	Контрактная служба. Контрактные управляющие. Комиссия по осуществлению закупок	2
1.3	Информационное обеспечение контрактной системы в сфере закупок. Порядок организации электронного документооборота	2
2	Законодательство Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок	6
2.1	Действующая российская нормативная правовая база, регламентирующая вопросы закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд. Нормативные правовые акты, принятые в развитие законодательства, регулирующие закупки товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд. Применение антимонопольного законодательства при осуществлении закупок товаров, работ и услуг	6
3	Планирование и обоснование закупок	8
3.1	Планирование и обоснование закупок. Централизованные закупки	4
3.2	Понятие начальной (максимальной) цены контракта, ее назначение, методы определения	4
4	Осуществление закупок	58
4.1	Способы определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей): общая характеристика способов, основные правила выбора	2
4.2	Требования к участникам закупки. Антидемпинговые меры при проведении конкурса и аукциона	4
4.3	Правила описания объекта закупки. Порядок составления технического задания. Нормирование в сфере закупок	8
4.4	Порядок проведения конкурсов, включая конкурсы с ограниченным участием, двухэтапные конкурсы	12
4.5	Оценка заявок, окончательных предложений участников закупки и критерии этой оценки	4
4.6	Порядок осуществления закупок путем проведения аукциона	10
4.7	Порядок осуществления закупок способом запроса котировок	6
4.8	Порядок осуществления закупок способом запроса предложений	4
4.9	Осуществление закупки у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя)	2
4.10	Особенности закупок, осуществляемых бюджетным, автономным учреждениями, государственным, муниципальным унитарным предприятиями и иными юридическими лицами	2
4.11	Особенности отдельных видов закупок	4
5	Контракты	8
5.1	Порядок заключения, исполнения, изменения и расторжения контрактов	4
5.2	Приемка продукции. Экспертиза результатов контракта и привлечение экспертов	4
6	Мониторинг, контроль, аудит и защита прав и интересов участников закупок	4

6.1	Мониторинг и аудит в сфере закупок. Общественный контроль и общественное обсуждение закупок	2
6.2	Ответственность заказчиков, работников контрактных служб, контрактных управляющих, членов комиссий по осуществлению закупок за нарушение законодательства Российской Федерации в сфере закупок. Обзор административной и арбитражной практики. Способы защиты прав и законных интересов участников процедуры закупки	2
7	Вариативная часть	16
8	Итоговая аттестация:	2
8.1	Экзамен (тестирование) и/или защита итоговой работы	2
	ИТОГО:	108

уровня в рамках имеющейся квалификации в сфере закупок.

3.2. Содержание Программ должно учитывать профессиональные стандарты в сфере закупок.

3.3. Рекомендуемый минимально необходимый объем обучения по каждой дисциплине Программ, за исключением Программ, реализуемых в соответствии с пунктом 2.4 настоящих Методических рекомендаций представлен в таблице 1.

3.4. Рекомендуемый минимально необходимый объем обучения по каждой дисциплине Программ, реализуемых в соответствии с пунктом 2.4 настоящих Методических рекомендаций представлен в таблице 2.

3.5. Программы могут содержать вариативную часть, предусматривающую специализацию, в том числе по объекту закупки, по способам закупок, по роду деятельности (для руководителей контрактных служб, уполномоченных органов, специалистов органов, уполномоченных на осуществление контроля в сфере закупок, членов комиссий, работников специализированных организаций, экспертов, консультантов и др.), по региональной специфике осуществления закупок. Объем вариативной части не может превышать 15 процентов от общего количества часов реализуемой программы.

3.6. Примерное содержание Программ.

3.6.1. Основы контрактной системы.

Знакомит слушателей с основными принципами, понятиями и терминами, применяющимися в российской системе закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд; знакомит с системой осуществления закупок в контексте социальных, экономических и политических процессов Российской Федерации; дает представление об основных принципах, заложенных в основу создания контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд (далее - контрактная система); целях и задачах создания и функционирования контрактной системы, информационном обеспечении контрактной системы; рассматривает участников контрактной системы, их права и обязанности, порядок создания, организацию работы, функции контрактной службы (контрактного управляющего), комиссии по осуществлению закупок; знакомит с информационным обеспечением контрактной системы в сфере закупок, единой информационной системой, порядком организации электронного документооборота.

3.6.2. Законодательство Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок.

Рассматривает действующую российскую нормативную правовую базу в сфере закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд, включая Гражданский кодекс Российской Федерации, Бюджетный кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»; постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, нормативные и методические документы Минэкономразвития России и других федеральных органов исполнительной власти, другие нормативные акты, дополняющие законодательство Российской Федерации о контрактной системе; знакомит слушателей с антимонопольным законодательством.

3.6.3. Планирование и обоснование закупок.

Знакомит слушателей с понятиями и порядком формирования и изменения планов закупок и планов-графиков закупок для обеспечения государственных муниципальных нужд; обоснованием закупок; понятием начальной (максимальной) цены контракта, цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем), ее назначением, методами определения.

3.6.4. Осуществление закупок.

Определяет основные отличия способов определения поставщика (подрядчика, исполнителя), применяемых для осуществления закупок для государственных и муниципальных нужд, назначение способов закупок; знакомит с общими положениями о конкурентных способах определения поставщика (подрядчика, исполнителя), о закупке у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя), разбираются конкретные примеры применения способов определения поставщика (подрядчика, исполнителя), преимущества и недостатки каждого способа; раскрывает условия допуска к участию в закупках, антидемпинговые механизмы в закупках и правила их применения; знакомит слушателей с участием субъектов малого предпринимательства, социаль-

Вкладка – Нормативные документы

Таблица 2. Минимально необходимый объем обучения по каждой дисциплине Программ для руководителей организаций-заказчиков

№ п/п	Наименование дисциплин и их основные темы	Количество часов
1	Основы контрактной системы	2
1.1	Цели, задачи и принципы контрактной системы. Участники контрактной системы, их права и обязанности. Контрактная служба. Контрактные управляющие. Комиссия по осуществлению закупок	2
2	Законодательство Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок	2
2.1	Действующая российская нормативная правовая база, регламентирующая вопросы закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд. Нормативные правовые акты, принятые в развитие законодательства, регулирующего закупки товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд. Применение антимонопольного законодательства при осуществлении закупок товаров, работ и услуг	2
3	Планирование и обоснование закупок	2
3.1	Планирование и обоснование закупок. Централизованные закупки. Понятие начальной (максимальной) цены контракта, ее назначение, методы определения	2
4	Осуществление закупок	20
4.1	Способы определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей): общая характеристика способов, основные правила выбора	18
4.2	Требования к участникам закупки. Антидемпинговые меры при проведении конкурса и аукциона	2
5	Контракты	4
5.1	Порядок заключения, исполнения, изменения и расторжения контрактов	2
5.2	Приемка продукции. Экспертиза результатов контракта и привлечение экспертов	2
6	Мониторинг, контроль, аудит и защита прав и интересов участников закупок	2
6.1	Мониторинг и аудит в сфере закупок. Общественный контроль и общественное обсуждение закупок. Ответственность заказчиков, работников контрактных служб, контрактных управляющих, членов комиссий по осуществлению закупок за нарушение законодательства Российской Федерации в сфере закупок. Обзор административной и арбитражной практики. Способы защиты прав и законных интересов участников процедуры закупки	2
7	Вариативная часть	6
8	Итоговая аттестация:	2
8.1	Экзамен (тестирование)	2
	Итого:	40

но ориентированных некоммерческих организаций в закупках, учреждений и предприятий уголовно-исполнительной системы в закупках, участие организаций инвалидов в закупках; знакомит слушателей с правилами описания объекта закупки, порядком составления технического задания; знакомит слушателей с порядком проведения способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей); освещает документооборот по закупкам; знакомит слушателей с особенностями отдельных видов закупок (НИР, НИОКР, строительный подряд, лекарственные средства, компьютерная техника, продукты питания), знакомит с особенностями составления технических требований и спецификаций на указанную продукцию; знакомит с особенностями заключения энергосервисных контрактов.

3.6.5. Контракты.

Знакомит слушателей с основным понятийным аппаратом, структурой контрактов, опытом их заключения; дает знания об основных терминах и определениях при составлении контракта, особенностях государственного контракта как вида договора, терминологии условий поставок, цене контракта и условиях платежа, изменениях, внесенных в контракт, расторжении контракта, сроках, условиях вступления контракта в силу, ответственности сторон, экспертизе и приемке продукции, обеспечении исполнения контрактов, рассмотрении споров, обстоятельствах непреодолимой силы, о структуре контракта, о порядке ведения реестра контрактов.

3.6.6. Мониторинг, контроль, аудит и защита прав и интересов участников закупок.

Рассматривает вопросы мониторинга, аудита и контроля в сфере закупок, дает оценку обоснованности и эффективности закупок; раскрывает способы защиты прав и законных интересов участников процедуры закупки; рассматривает порядок обжалования действий (бездействия) заказчика, уполномоченного органа, специализированной организации, комиссии по осуществлению закупок, должностного лица контрактной службы, контрактного управляющего, оператора электронной торговой площадки при осуществлении закупок.

4. Требования к итоговой аттестации

4.1. Освоение Программ завершается итоговой аттестацией, которая направлена на определение теоретической и практической подготовленности обучающихся к выполнению профессиональных задач в сфере закупок.

4.2. Рекомендуется предусматривать итоговую аттестацию в форме экзамена (тестирование) и(или) защиты итоговой работы, за исключением Программ, реализуемых в соответствии с пунктом 2.4 настоящих Методических рекомендаций. Для Программ, предусмотренных пунктом 2.4 настоящих Методических рекомендаций, рекомендуется предусматривать итоговую аттестацию в форме экзамена (тестирование).

4.3. Лицам, успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверения о повышении квалификации, образцы которых самостоятельно устанавливаются организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

В целях упрощения процесса подтверждения подлинности документов о квалификации работодателями, кадровыми службами и др., экономии бюджетов образовательных организаций, повышения имиджа дополнительного профессионального образования в условиях рамочной регламентации образовательной деятельности в сфере дополнительного профессионального образования рекомендуется изготавливать удостоверения о повышении квалификации на бланках, являющихся защищенными от подделок полиграфической продукцией, изготавливаемой в соответствии с техническими требованиями и условиями изготовления защищенной полиграфической продукции.

4.4. Требования к содержанию, объему и структуре итоговых работ определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

5. Требования к условиям реализации Программы

5.1. Организациям, осуществляющим образовательную деятельность, рекомендуется проводить внутренний мониторинг качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов.

5.2. Для проведения занятий по Программам рекомендуется привлекать специалистов прошедших дополнительное профессиональное образование в сфере закупок и (или) имеющих практический опыт в сфере закупок.

5.3. Организациям, реализующим Программы, рекомендуется обеспечить обучающихся учебно-методическими материалами, необходимыми для освоения Программы (учебные пособия, дидактические и методические материалы, презентации и др. в печатном и(или) электронном виде).

5.3. Организациям, реализующим Программы, в процессе обучения и в течение не менее трех месяцев после завершения обучения рекомендуется обеспечить консультационную поддержку слушателя по вопросам, связанным с практическим применением полученных знаний в процессе решения профессиональных задач при осуществлении закупок.

¹ Статья 9 Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 27 мая 2015 г. № 536

Москва

«Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы»

В целях исполнения пунктов 2, 4 и 17 комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014-2016 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р, приказываю:

1. Создать рабочую группу Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов (далее – рабочая группа) и утвердить ее состав согласно приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить график разработки и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы (далее – график) согласно приложению № 2 к настоящему приказу.
3. Рабочей группе организовать работу по выполнению графика.
4. Организационно-техническое обеспечение деятельности рабочей группы возложить на Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО (Н.М. Золотареву.).
5. Признать утратившим силу приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 319 «О рабочей группе по разработке профессиональных стандартов».
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

Д.В. Ливанов

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕН

приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 27 мая 2015 г. № 536

СОСТАВ

рабочей группы Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов

Климов Александр Алексеевич	заместитель Министра образования и науки Российской Федерации (руководитель рабочей группы)
Золотарева Наталия Михайловна	директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России (заместитель руководителя рабочей группы)
Шмелькова Лариса Витальевна	начальник отдела Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России (ответственный секретарь рабочей группы)
Батрова Ольга Фридриховна	ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования федерального государственного автономного образовательного учреждения «Федеральный институт развития образования»
Белоцерковский Андрей Владленович	ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный университет»
Вакорина Людмила Юрьевна	заместитель начальника отдела Департамента государственной политики в сфере защиты прав детей Минобрнауки России



Вкладка – Нормативные документы

Волосовец Татьяна Владимировна	исполняющая обязанности директора федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт психолого-педагогических проблем детства Российской академии образования»
Волошина Ирина Александровна	директор по развитию системы профессиональных квалификаций федерального государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России (по согласованию)
Забродин Юрий Михайлович	проректор по учебно-методическому объединению государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования города Москвы «Московский городской психолого-педагогический университет» (по согласованию)
Ионкина Елена Юрьевна	начальник отдела Департамента государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России
Калиш Ирина Викторовна	заместитель директора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Федеральный детский эколого-биологический центр»
Ковалева Татьяна Михайловна	заведующая кафедрой «Индивидуализация и тьюторство» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский педагогический государственный университет»
Куприянова Татьяна Викторовна	заместитель председателя Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (по согласованию)
Маковецкая Ксения Игоревна	начальник отдела Департамента науки и технологий Минобрнауки России
Мозглякова Софья Вячеславовна	заместитель директора Департамента государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи Минобрнауки России
Сергоманов Павел Аркадьевич	заместитель директора Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России
Силенко Аркадий Николаевич	начальник отдела менеджмента качества учебного департамента федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Сильянов Евгений Александрович	директор Департамента государственной политики в сфере защиты прав детей Минобрнауки России
Соболев Александр Борисович	директор Департамента государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России
Ямбург Евгений Шоломович	директор государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Центр образования № 109» (по согласованию)

Приложение № 2
УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 27 мая 2015 г. № 536

ГРАФИК разработки и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы

№ п/п	Наименование профессионального стандарта ¹	Ответственный исполнитель	Срок		
			разви- ботки	а про- бации	приме- нения
1	Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)	Департамент государственной политики в сфере общего образования		2 0 1 6 год	2 0 1 7 год ²
2	Педагог дополнительного образования детей и взрослых	Департамент государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи Департамент подготовки рабочих кадров и ДПО	2015 год	2 0 1 6 год	2 0 1 8 год
3	Педагог профессионального обучения водителей транспортных средств	Департамент подготовки рабочих кадров и ДПО	2015 год	2 0 1 6 год	2 0 1 8 год
4	Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Департамент государственной политики в сфере высшего образования	2015 год	2 0 1 6 год	2 0 1 8 год
5	Специалист в области воспитания (деятельность по социально-педагогическому сопровождению обучающихся)	Департамент государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи	2016 год	2 0 1 7 год	2 0 1 8 год
6	Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	Департамент государственной политики в сфере защиты прав детей	2015 год	2 0 1 7 год	2 0 1 8 год
7	Педагог-дефектолог (учитель-логопед, сурдопедагог, олигофренопедагог, тифлопедагог)	Департамент государственной политики в сфере защиты прав детей	2015 год	2 0 1 7 год	2 0 1 8 год
8	Тьютор, ассистент (помощник)	Департамент государственной политики в сфере защиты прав детей	2015 год	2 0 1 7 год	2 0 1 8 год
9	Руководитель общеобразовательной организации и организации дополнительного образования детей	Департамент государственной политики в сфере общего образования Департамент государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи	2015 год	2 0 1 7 год	2 0 1 8 год
10	Руководитель образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации и организации дополнительного профессионального образования	Департамент государственной политики в сфере высшего образования Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО	2015 год	2 0 1 6 год	2 0 1 8 год

11	Руководитель научной организации (управление научными исследованиями)	Департамент науки и технологий	2015 год	2 0 1 6 год	2 0 1 8 год
12	Научный работник (научная (научно-исследовательская) деятельность)	Департамент науки и технологий	2015 год	2 0 1 6 год	2 0 1 8 год

¹Наименование профессиональных стандартов может быть уточнено в ходе их разработки и апробации.
²Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 декабря 2013 г., регистрационный №30550) с изменением, внесенным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014 г. № 1115н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 февраля 2015 г., регистрационный № 36091).

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 3 августа 2015 г. № 798

Москва

«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 29 июня 2015 г. № 634»

Приказываю:
Внести в состав Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 634 (далее – Комиссия), следующие изменения:
а) ввести в состав Комиссии Уманца Олега Петровича – референта Департамента административной и законопроектной работы Минэнерго России (по согласованию);
б) вывести из состава Комиссии П.А Кольцова.

Первый заместитель Министра Н.В. Третьяк

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРИЗНАНИЯ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Н.Н. Аниськина

президент Союза ДПО,
действительный член Академии проблем
качества, заместитель председателя
Комиссии Минобрнауки России
по развитию ДПО,
канд. тех. наук



Т.Е. Федосеева

Исполнительный директор международных
проектов Академии Пастухова,
ЕОQ аудитор по качеству



В.Н. Акишин

доцент кафедры интегрированных систем
менеджмента Академии Пастухова,
канд. тех. наук



М.В. Анискин

начальник отдела качества
Академии Пастухова»,
ЕОQ и IQNet аудитор

В статье рассматриваются способы признания качества профессионального образования, представлен созданный Союзом ДПО и Всероссийской организацией качества Совет по оценке качества профессионального образования и обучения в Российской Федерации.

Ключевые слова: качество профессионального образования, профессионально-общественная аккредитация, общественная аккредитация, системы менеджмента качества.

Так как дополнительное профессиональное образование (ДПО) существенно больше других видов образования ориентировано на потребителя, то Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской

Федерации» была отменена в ДПО такая привычная всем форма признания качества, как государственная аккредитация, а взамен ее было предусмотрено признание качества образования сообществами потребителей с помощью профессионально-общественной

аккредитации образовательных программ и общественной аккредитации образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Следует отметить, что эти способы признания качества профессионального образования развива-

The article deals with the ways to recognize the quality of vocational education. The Council for Assessment of Quality of Professional Education and Training in the Russian Federation established by the CVE Union and the Russian Organization for Quality, is presented in the article.

Keywords: quality of vocational education, professional-public accreditation, public accreditation, quality management systems.

лись и до принятия Федерального закона № 273-ФЗ. Аккредитационные агентства («АККОРК», Национальный центр общественно-профессиональной аккредитации) развивали общественно-профессиональную аккредитацию программ высшего и среднего профессионального образования. После включения в показатели государственной аккредитации вузов системы менеджмента качества (СМК) эта форма признания качества их деятельности достаточно активно начала развиваться как один из видов общественной аккредитации. Для поддержки развития общественного признания в сфере профессионального образования Рособrnадзор реализовал целую серию проектов по разработке и внедрению Типовой модели качества деятельности образовательной организации. В основу модели были положены международный стандарт систем менеджмента качества ISO 9001 и европейский стандарт гарантий качества высшего образования ENQA.

Несмотря на то, что была разработана модель и подготовлено большое количество экспертов, скорость распространения этой системы общественного признания снизилась, как только показатель «наличие СМК» был исключен из оцениваемых при государственной аккредитации. Внедрение СМК продолжали только те вузы и средние профессиональные образовательные организации, в стратегии которых имела место явно выраженная ориентация на требования потребителей (отраслевых и региональных рынков труда) и которые вступили в конкурентную борьбу на рынке образовательных услуг.

Сегодня государство все больше стимулирует повышение качества образования через поддержку развития конкуренции на рынке образовательных услуг. Именно на эти цели направлена статья 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», посвященная общественной и профессионально-общественной аккредитации. Опираясь на эту статью,

Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова по заказу Рособrnадзора разработала интегральную модель участия общественных организаций и профессиональных ассоциаций в Национальной системе квалификаций [1,2].

Модель отражает функционально-ролевую структуру взаимодействия заинтересованных сторон в процессе профессионального и общественного признания качества образования, включает набор требований к процессу независимой оценки и признания, а также к его участникам. Модель является методическим обеспечением процесса формирования системы оценки и признания качества профессионального образования и обучения в форме профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (ПОА) и общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность (ОА).

По аналогии с создаваемой в России системой независимой оценки квалификаций координация деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций, на которые ответственность за профессионально-общественную и общественную аккредитацию возложена Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», должна осуществляться на национальном уровне. В настоящее время Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям при поддержке Минтруда России и Минобрнауки России предпринимаются действия по урегулированию отношений в сфере ПОА. Но поскольку ОА как признание качества образовательных организаций своими корнями уходит в деятельность по сертификации систем управления, на территории России сегодня она координируется Росстандартом, выполняющим функции Национального совета по аккредитации.

Анализ различных подходов к обеспечению признания качества

профессионального образования и обучения убедил нас в эффективности опыта международной организации по стандартизации ISO, которая регламентирует стандартами процессы оценки соответствия систем менеджмента предприятий и организаций, требования к квалификации экспертов и качеству программ их подготовки.

В основу общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность, заложены критерии в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001, завоевавших свою популярность на российском и мировом рынках, в том числе среди образовательных организаций. Данные критерии акцентируют наше внимание на способности организации выполнять взятые на себя обязательства, на ее надежности как партнера, на важности анализа требований потребителей и прогноза изменений рынка, оценки и анализа удовлетворенности всех заинтересованных сторон. С введением в конце 2015 года новой версии стандарта ISO 9001 также добавляется акцент на анализ внешней среды организации для выбора эффективной стратегии развития и на учет рисков при ее реализации. Введение оценки и анализа рисков всех составляющих деятельности образовательных организаций при общественной аккредитации является существенным фактором повышения стабильности их работы и качества результата.

Для интеграции опыта ПОА профессиональных образовательных программ и ОА реализующих их организаций, который уже существует в управлении качеством на основе международных стандартов и появляется в системе образования, Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей (Союз ДПО) и Всероссийская организация качества (ВОК) создали в январе текущего года Совет по оценке качества профессионального образования и обучения в Российской Федерации.

Документы, обеспечивающие функционирование системы оценки и признания качества профессионального образования в Российской Федерации, разрабатывались исходя из целей гармонизации подхода Национального Совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и концепции международных стандартов ISO. Взаимодействие созданной межатраслевой системы, управляемой Советом по оценке и признанию качества профессионального образования в Российской Федерации, с системой профессионально-общественной аккредитации, формируемой Национальным Советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, может эффективно строиться на основе опыта структурно-функциональных взаимосвязей в Международной организации по стандартизации ISO, являющейся издателем международных стандартов, или Международной сети по сертификации IQNet. Упомянутая выше интегральная модель участия общественных организаций и профессиональных ассоциаций в Национальной системе квалификаций иллюстрирует порядок этого взаимодействия. Внутрисистемные документы, полный комплект которых также был разработан, опираются, прежде всего, на требования международных стандартов ISO.

Цели системы, ее структура и элементы, полномочия и ответственность участников, а также порядок их взаимодействия определяются Положением о системе оценки и признания качества профессионального образования в Российской Федерации, утвержденном на первом заседании Совета. Состав Совета учредители формировали из числа специалистов, имеющих опыт в разработке и осуществлении процедур независимой оценки и признания качества образования в разных системах, в том числе и в международных.

Совет системы, утвердив пакет регламентирующих документов, прозрачно определил четкие правила как для организаций, которые

хотели бы претендовать на полномочия органов по аккредитации (ПОА, ОА), так и для потребителей системы – организаций, осуществляющих образовательную деятельность. В отличие от подхода Национального Совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, ориентированного на отбор определенного количества организаций для осуществления аккредитационной деятельности, здесь по аналогии с международным стандартом ISO/IEC 17021 «общие требования для сертифицирующих органов, проводящих аудиты в области качества, экологии и других систем менеджмента» допускается участие в качестве органа по аккредитации любой организации, которая соответствует утвержденным требованиям. Такое правило стимулирует развитие конкуренции, а следовательно, и снижение стоимости услуги по оценке и аккредитации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

В то же время следует учитывать, что любая аккредитация имеет смысл тогда и только тогда, когда она добавляет ценность образовательной услуге и реализующей ее организации в целом. Поэтому в свободной конкуренции на рынке услуг по аккредитации фактор цены отнюдь не является первым и единственным. Гораздо важнее для потребителя то, что он приобретет в глазах собственных клиентов, потратив деньги и силы на тот или иной вид аккредитации. Таким образом, наличие для образовательной организации возможности выбора органа по аккредитации, признаваемого и уважаемого ее потребителями, является положительным стимулом для развития процесса признания качества образования обществом и рынком.

Требования к организациям-претендентам на проведение каждого вида аккредитации утверждаются Советом по оценке и признанию качества профессионального образования в Российской Федерации. При этом ключевыми требова-

ниями являются следующие:

- организация должна иметь сертифицированную систему менеджмента качества;
- в штате организации должно быть не менее трех экспертов по каждому виду аккредитации;
- организация должна иметь помещения, оборудование и иные материальные ресурсы, необходимые для выполнения работ по оценке качества образования в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, документов в области оценки качества образования и иных документов, указанных в заявлении на предоставление полномочий в выбранной организацией области аккредитации;
- организация должна утвердить требования к компетентности руководства и административного персонала;
- в организации должна быть установлена процедура мониторинга работы экспертов при осуществлении оценки качества образования;

– организация должна обеспечивать систематическое повышение квалификации персонала в области оценки качества образования.

Соответствие этим требованиям организации, претендующей на статус органа по аккредитации, устанавливается экспертами, уполномоченными Советом. В качестве экспертов могут выступать как члены Совета, так и представители других органов по аккредитации, которые уже наделены соответствующими полномочиями в системе. Соблюдение организацией предъявляемых к органам по аккредитации требований ежегодно контролируется комиссией из уполномоченных экспертов Совета. В случае если организация перестала соответствовать установленным в системе требованиям, Совет лишает ее полномочий и исключает из реестра органов по аккредитации системы оценки и признания качества профессионального образования в Российской Федерации.

Одним из основных факторов качества процесса независимой оценки в це-

лях ПОА или ОА является профессионализм экспертов. Не случайно требование в отношении экспертов к органам по аккредитации является одним из ключевых. В международной практике требования к экспертам определяются стандартом ISO 17024. Этот стандарт в совокупности с требованиями к экспертам Национальной системы квалификаций является основой документа Совета по оценке качества профессионального образования и обучения в Российской Федерации, где изложены требования к экспертам.

В системе общественной аккредитации главными в квалификации эксперта являются компетенции аудитора системы управления, также определенные международными стандартами ISO (стандарты ISO 9001, ISO 19011). В случае необходимости для проведения процедуры оценки могут привлекаться эксперты, являющиеся специалистами в конкретной отрасли.

Для профессионально-общественной аккредитации образовательных программ экспертам очень важно знать специфику и особенности соответствующей программы. Эксперты по управлению (общесистемные) в команде составляют меньшую часть. Эти функции могут исполнять эксперты, работающие в системе общественной аккредитации.

Программы подготовки экспертов ОА и ПОА разные, хотя имеют некоторые общие модули. По-разному проводится и аттестация экспертов, она отличается формой испытаний, совокупностью заданий, структурой и весом критериев оценки. Например, общесистемные эксперты наряду со знанием содержательных вопросов теста должны уметь управлять групповой работой по решению организационных задач, эффективно распределять задания между членами группы, управлять временем, наконец, подготовить и выступить с презентацией результатов. Экзаменаторы оценивают отдельно каждую из этих компетенций. Для экспертов по содержанию добавляется еще один профессиональ-

ный тест из его области аккредитации. В частности, для экспертов по программам информационной безопасности этот тест состоит из 1000 вопросов, из которых к экзамену случайным образом генерируется набор из 100 вопросов для каждого кандидата в эксперты.

Реестр экспертов системы имеет в соответствии с этим разные разделы.

Ко всем кандидатам в эксперты также предъявляются входные требования в отношении образования (высшее образование) и практического опыта работы в соответствующей отрасли.

Квалификация экспертов должна периодически подтверждаться, но необязательно повторными испытаниями. При наличии установленного объема практики (как правило, не менее трех экспертных проверок в год) и участия хотя бы в одном семинаре по повышению квалификации экспертов им продлеваются квалификационные сертификаты. Если же на несоответствие компетентности эксперта поступают жалобы от клиентов, обоснованность которых подтверждается апелляционной комиссией, он направляется на переаттестацию или вообще исключается из реестра.

Положение о Системе оценки качества профессионального образования и обучения в Российской Федерации, требования к органам, осуществляющим оценку, порядок ценообразования на услуги по проведению аккредитации, положение о реестрах системы, требования к экспертам, инструкция по применению знака системы аккредитованными организациями – это документы которые принимаются Советом и регламентируют отношения субъектов системы.

Организации, уполномоченные на проведение аккредитации, принимают свой порядок проведения аккредитации (отдельно по каждому виду), разрабатывают оценочные инструменты, ведут архив документов организаций, обращающихся за услугой по оценке, реестры аккредитованных организаций и программ, данные которых в реальном времени акцептируются

соответствующим реестром системы. Вся документация, кроме архивов документов организаций, является открытой.

Наряду с проблемой оценки и признания качества профессионального образования на территории Российской Федерации для системы дополнительного профессионального образования важнейшей задачей является обеспечение трансграничного признания качества дополнительных профессиональных программ и получаемых в результате их освоения компетенций и квалификаций, а также качества управления организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

На протяжении нескольких лет Академия Пастухова работала в совместных с зарубежными партнерами (из Швеции, Австрии, Нидерландов, Италии, Турции, Мальты, Греции, Кипра) проектах по созданию моделей обеспечения качества как на уровне дополнительных профессиональных программ, так и на уровне организаций сферы высшего и дополнительного профессионального образования [3,4].

Большим количеством исследований была подтверждена актуальность модели на основе Общей рамки гарантий качества – CQAF (Common Quality Assurance Framework), ориентированной на управление качеством дополнительных профессиональных образовательных программ и реализующих их организаций по критериям удовлетворенности заинтересованных сторон. Причем высокую оценку применимости этой модели дали представители разных стран, независимо от того, насколько велика степень регулирования сферы профессионального образования и обучения государством. Швеция, где система профессионального образования и обучения полностью регулируется рынком труда, и Турция, где имеет место жесткое регулирование системы образования со стороны государства, одинаково заявили о своей заинтересованности в применении этой

модели для целей оценки и признания качества.

Исследования, проведенные нами в рамках проекта «От EQAVET к NQAVET»¹, реализуемого по заказу Европейской комиссии по образованию, подтвердили, что гармонизация систем признания качества профессионального образования и обучения актуальна и возможна. В связи с этим партнеры проекта приняли решение о формировании международной системы признания качества профессионального образования и обучения, а в последующем – и высшего образования².

Для реализации этой идеи в 2010 году партнерами вышеуказанных проектов была организована ассоциация ESEDA – Европейский институт профессионального образования и обучения взрослых (European Institute for Adult and Vocational Education and Training). В январе 2015 года ESEDA совместно с Союзом ДПО создала систему поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы, сформировав Совет системы и утвердив комплект документов, регламентирующих деятельность международных партнеров в сфере независимой оценки качества профессионального образования и обучения.

Совет системы поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы наделил полномочиями органа по независимой оценке качества высшего и профессионального образования и обучения Союз ДПО, активно участвующий в продвижении международных подходов к оценке качества образования на территории России. Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова (российский партнер ESEDA по многим проектам в области качества профессионального образования и обучения) был определен учебно-методическим центром системы.

Союз ДПО в настоящее время уже осуществляет деятельность по профессионально-общественной аккредитации программ высшего и дополнительного про-

фессионального образования, по общественной аккредитации образовательных организаций, уже сформирован реестр выданных аттестатов профессионально-общественной и общественной аккредитации.

Апробацию модели оценки качества высшего и дополнительного профессионального образования Союз ДПО проводил на программах Национального исследовательского Томского государственного университета и Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова, которые разрабатывались и реализовывались при поддержке партнеров ESEDA. При формировании критериев оценки качества профессиональных программ акцент делался на важные для потребителей характеристики, на выявленные в процессе их анализа требования.

Например, для профессионально-общественной аккредитации программы профессиональной переподготовки «Мастер бизнес-администрирования» (МБА) выделены 4 основные группы критериев, относящиеся к менеджменту программы, содержанию и организации обучения, потребителям, ресурсам программы. В каждой группе основное внимание уделяется достижению заявленных образовательных результатов, созданию условий для индивидуальной профессиональной и личностной траекторий развития, изучению удовлетворенности потребностей – слушателей и работодателей.

Так, в первой группе оценивается соответствие целей программы и миссии, видения, стратегии организации, соответствие заявленных образовательных результатов требованиям заинтересованных сторон, дополнительная ценность по сравнению с программами конкурентов, наличие действующей системы сбора, анализа и учета информации об удовлетворенности потребителя качеством программы.

В группе «Содержание и организация обучения» оценивается системность анализа и учета тре-

бований потенциальных потребителей и других заинтересованных сторон при проектировании аккредитуемой программы; наличие действующего механизма привлечения работодателей и других заинтересованных сторон к проектированию, а также к реализации программы и оценке уровня квалификации слушателей; учет ранее полученного образования и опыта слушателей при разработке (доработке) учебных планов дисциплин программы и планировании образовательной траектории; соответствие объема программы, состава дисциплин планируемым образовательным результатам; возможность прохождения российских и зарубежных стажировок; соответствие учебно-методического и организационно-методического обеспечения требованиям программы; адекватность форм и методов обучения принципам андрагогики; наличие действующей системы коучинга; гибкость и модульность программы; качество административного сопровождения программы.

В группе «Потребители» проводится оценка качества реализации программы по таким критериям, как наличие сформулированных и опубликованных требований к уровню квалификации и практическому опыту поступающих; наличие сформированного профиля выпускника; наличие эффективных методов информирования потенциальных потребителей о программе и условиях ее реализации; действующая система оценки качества программы обучающимися; доля удовлетворенных обучающихся.

В группе «Ресурсы программы» ключевое значение отводится таким характеристикам, как доля ППС, имеющих степени кандидатов и докторов наук, практический опыт работы по направлениям программы; участие в программе аккредитованных экспертов национального и международного уровня, а также иностранных преподавателей; наличие у ППС программы опыта научных исследований и разработок фундаментального и (или) прикладного характера, опыта кон-

салтинга, научных публикаций по тематике программы за последние пять лет; обеспеченность программы учебными помещениями и оборудованием с учетом современных требований, информационными ресурсами, учебно-методическими и дидактическими материалами.

Члены ESEDA и представители зарубежных работодателей поддержали разработки Союза ДПО и выразили намерение применять их в своих странах, порекомендовав для большей универсальности системы профессионально-общественной аккредитации использование зачетных единиц или кредитов.

Базовой моделью общественной аккредитации Союз ДПО избрал процедуру сертификации организаций на соответствие международным стандартам качества. Основным стандартом для общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность, является ISO 9001. Но при этом очень важно учесть, что на признание потребителями, профессиональными сообществами и общественностью качества управления в образовательных организациях влияют такие дополнительные факторы, как охрана здоровья и обеспечение безопасности работы обучающихся и персонала, социально-ответственная позиция организации во взаимоотношениях со всеми заинтересованными сторонами.

В России уже имеется богатая практика сертификации образовательных организаций на соответствие стандарту ISO 9001:2008. Только в международной сети органов по сертификации IQNet получили признание более 250 российских образовательных организаций профессионального образования (вузов, организаций СПО и ДПО). Но опыт сертификации систем охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, и особенно социальной ответственности, куда более скромный, несмотря на то что вузы проводят большую ра-

боту в этих направлениях.

Интересен пример Уральского государственного педагогического университета, который, начав с признания своей системы качества, вышел на интегрированную модель, включающую дополнительно систему охраны здоровья и обеспечения безопасности труда и систему социальной ответственности. Развитие общественной аккредитации, безусловно, пойдет в сторону интеграции этих направлений, поскольку комплексная оценка имеет существенно большую ценность для заинтересованных сторон.

Учитывая, что Союзом ДПО выбрана модель общественной аккредитации на основе системы международных стандартов ISO, принятый им порядок проведения общественной аккредитации предусматривает возможность упрощенной процедуры. В частности, для организаций, имеющих сертификат ISO 9001, выданный признаваемым Советом системы поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы органом по сертификации, достаточно представить в аккредитующий орган отчет по последнему внешнему аудиту и документы системы качества (выборочно по запросу). Соответственно стоимость аккредитации в данном случае калькулируется только по затратам на оформление документов и ведение реестра.

Сегодня по решению Совета системы упрощенная процедура аккредитации применяется к образовательным организациям, имеющим сертификат IQNet.

Использование при общественной аккредитации популярных и широко применяемых на практике моделей признания качества образования позволяет также решить проблему недостатка квалифицированных экспертов за счет привлечения опытных аудиторов СМК.

Опыт осуществления оценки качества образования позволяет нам

констатировать, что заложенные принципы и механизмы способствуют достижению главной цели – признанию качества профессионального образования рынком. При этом процедуры и критерии аккредитации являются объективными и легкими для восприятия. В основу функционирования системы заложены лучшие инструменты и положительные российские и мировые практики. На данный момент количество заявок на проведение общественной и профессионально-общественной аккредитации стремительно растет, образовательные организации уже оценили преимущества общественной аккредитации, особенно когда делается акцент на развитие непрерывного образования.

Литература

1. Анализ практики деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников [Текст]: отчет о НИР. – Госконтракт № Ф-43-к-2014 от 20.08.2014. (закл.) / ГАПМ им. Н.П. Пастухова; Аниськина Н.Н. (рук.), Акишин В.Н., Бреслав Е.П., Рудая И.Л. и др., всего 29 чел. - Ярославль, 2014. – 1323 с.

2. Аниськина Н.Н. Интегральная модель участия общественных организаций и профессиональных ассоциаций в функционировании национальной системы квалификаций / Дополнительное профессиональное образование в стране и мире, 2014. № 6-7, с. 4-13.

3. Galina Mozhaeva, Nina Aniskina, Polina Mozhaeva Renha, Galina Serbina DEVELOPMENT OF VET QUALITY IN RUSSIA IN THE CONTEXT OF THE EUROPEAN MODEL OF EDUCATION QUALITY CQAF, <http://ijqr.net/archive.php>

4. Али Рашиди, Екатерина Терехова Дополнительное профессиональное образование: европейский опыт и его применение в России / Дополнительное профессиональное образование в стране и мире, 2014. № 6-7, с. 14-18.

¹ Pathway from EQAVET to NQAVET (538730-LLP-1-2013-1-SE-LEONARDO-LMP)

² The expansion of the EU-approaches to providing the partner-countries higher education quality assurance Expanding Quality Assurance

НОРМАТИВНОЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ НА УРОВНЕ ОРГАНИЗАЦИИ



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

Нормативное и методическое обеспечение реализации дополнительных образовательных программ на уровне образовательной организации определяется внешней и внутренней документацией. В статье приводится примерный перечень локальных нормативных актов образовательной организации, реализующей дополнительные профессиональные программы, а также взаимосвязь документированных процедур процесса оказания образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования и документов, описывающих последовательность выполнения действий.

Ключевые слова: нормативное и методическое обеспечение, дополнительные профессиональные программы, образовательная организация, локальный нормативный акт.

Дополнительные профессиональные программы (ДПП) могут быть реализованы в организациях дополнительного профессионального образования (ДПО); в организациях высшего образования; в профессиональных образовательных организациях; в организациях, осуществляющих обучение (на-

учные организации или иные юридические лица) независимо от их форм собственности, организационно – правовых форм, отраслевой принадлежности и др. (далее – образовательная организация). Образовательная организация обязана выполнять нормы и требования Федерального закона от 29 декабря

2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Нормативное и методическое обеспечение реализации дополнительных образовательных программ на уровне образовательной организации определяется

Normative and methodological support for the implementation of lifelong learning programs at the level of an educational organization is defined by external and internal documentation. The article gives examples of local regulations of the educational organization which realizes continuing vocational education programs. The article presents the relationship between documented procedures for the process of providing educational services in the sphere of continuing vocational education and documents which contain the description of actions sequence.

Keywords: regulatory and methodical support, continuing vocational education programs, educational organizations, local regulations.

внешней [1–17] и внутренней документацией (рисунок 1).

На основании статьи 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» и статьи 30 «Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения» Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» образовательная организация, реализующая дополнительные профессиональные программы, с целью обеспечения норм и требований закона и других подзаконных актов самостоятельно разрабатывает организационно-распорядительную, организационно-методическую, учебно-методическую и др. документацию и принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности. Локальные нормативные акты образовательной организации не могут противоречить законодательству Российской Федерации.

Деятельность образовательной организации регламентируется такими видами локальных нормативных актов, как приказы, распоряжения, протокольные решения, положения, правила, регламенты, инструкции, стандарты и иные документы.

Положение принимается в том случае, если в нем устанавливаются системно связанные между собой правила по вопросам, отнесенным к компетенции организации (например, Положение об Институте дополнительного профессионального образования). В правилах устанавливаются нормы и требования, обязательные для выполнения (например, Правила внутреннего распорядка). В инструкции излагается порядок осуществления какой-либо деятельности или порядок применения положений законодательных и иных нормативных актов (например, Инструкция по разра-

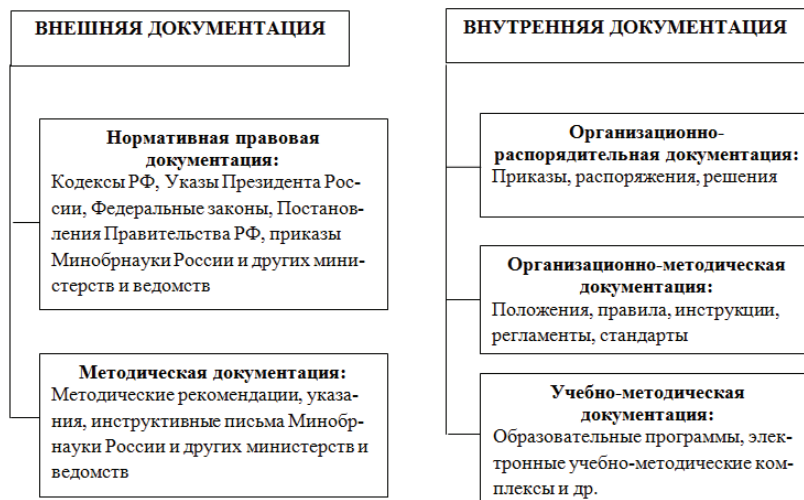


Рисунок 1. Внешняя и внутренняя документация на уровне образовательной организации

ботке и проектированию дополнительных профессиональных программ). Регламент содержит совокупность правил, регулирующих порядок образовательного процесса или его этапов, а также содержит обязательные для исполнения организационные положения, в том числе устанавливает порядок взаимодействия, сроки, распределение ответственности между подразделениями образовательной организации (например, Регламент по оформлению организационно – распорядительных документов структурного подразделения университета).

Порядок разработки внутренней учебно-методической и организационно-методической документации в форме локальных нормативных актов законодательно не установлен, поэтому образовательная организация определяет его самостоятельно.

Локальный нормативный акт образовательной организации – это официальный письменный документ, который должен иметь все необходимые реквизиты: наименование, дату издания, регистрационный номер (при необходимости), подпись уполномоченного лица, виды согласования (при необходимости), печать образовательной организации (при необходимости).

Образовательной организации целесообразно выстраивать свою деятельность по разработке внутренней учебно-методической и организационно-методической документации в следующем порядке:

- в первую очередь провести анализ своей локальной нормативной базы, регулирующей образовательную деятельность, принять меры по внесению изменений в локальные нормативные акты в целях устранения противоречий с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», приведению используемых в них понятий и терминов в соответствии с законом;
- признать утратившими силу устаревшие и противоречащие Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» положения локальных нормативных актов;
- принять новые локальные нормативные акты, предусмотренные Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок разработки внутренней учебно-методической и организационно-методической документации можно разделить на следующие стадии:

- определение вопросов, по которым требуются разработка

и утверждение локального акта, и составление перечня документов;

- определение этапов и сроков разработки документации;
- создание рабочей группы по разработке документов (при необходимости);
- подготовка проекта документа.

Локальные нормативные акты принимаются ученым советом образовательной организации, ректором (директором, деканом и др.) и иными органами управления образовательной организации в соответствии со своей компетенцией, установленной в уставе.

Локальным нормативным актом в соответствии с уставом образовательной организации необходимо определить полномочия административных лиц и коллегиальных органов по разработке, согласованию и утверждению документов, образующихся при реализации дополнительных профессиональных программ.

Приведем в таблице 1 пример разграничения ответственности между должностными лицами вуза и структурного подразделе-

Таблица 1. Пример из регламента по оформлению организационно-распорядительных документов структурного подразделения «Институт дополнительного профессионального образования»

Должностное лицо	Организационно-распорядительные документы
Ректор вуза	
утверждает:	Директора (декана, начальника и др.) структурного подразделения, реализующего дополнительные профессиональные программы (института, факультета, центра и др.). Положение об Институте (факультете, центре и др.).
Проректор, курирующий деятельность Института (факультета, центра и др.) дополнительного профессионального образования	
утверждает:	Должностную инструкцию директора (декана). Структуру Института (факультета, центра и др.). План финансово-хозяйственной деятельности Института (факультета, центра и др.). Смету стоимости услуг, оказываемых Институт (факультетом, центром и др.). Дополнительные профессиональные программы. Состав апелляционной комиссии.
подписывает:	Документы о квалификации (дипломы о профессиональной переподготовке, удостоверения о повышении квалификации). Документы об обучении (сертификаты, справки об обучении и др.) в случае, если в договоре на оказание платных образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования оговорено, что на выдаваемых документах об обучении должна быть печать образовательной организации, как правило - гербовая. Соглашения, контракты, договоры, связанные с деятельностью Института (факультета, центра и др.) дополнительного профессионального образования.
Директор (декан) Института (факультета, центра и др.) дополнительного профессионального образования, действующий на основании доверенности ректора университета,	
заключает:	Договоры на оказание платных образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования. Договоры на покупку товаров и оказание услуг для нужд Института (факультета, центра и др.). Другие договоры, соглашения, контракты, связанные с деятельностью Института (факультета, центра и др.).
подписывает:	Штатное расписание Института (факультета, центра и др.). Документы об обучении (сертификаты, справки об обучении и др.), зачетные книжки. Бухгалтерскую, налоговую и статистическую отчетность (внутреннюю). Справки о сроках пребывания слушателей на учебе в Институте (факультете, центре и др.). Финансовые и бухгалтерские документы, где определена подпись руководителя.
утверждает:	Должностные инструкции работников Института (факультета, центра и др.). Положения, инструкции, регламенты, правила по учебной и другим предусмотренным видам деятельности Института (факультета, центра и др.).
издает:	Приказы о зачислении, отчислении, предоставлении академических отпусков, о составе итоговых аттестационных комиссий и др. приказы по учебной деятельности. Приказы и распоряжения по вопросам, касающимся деятельности Института (факультета, центра и др.). Приказы о командировках штатных сотрудников Института (факультета, центра и др.), преподавателей, участвующих в работе Института (факультета, центра и др.) и других категорий командироваемых.



Таблица 2. Перечень локальных нормативных актов

Перечень локальных нормативных актов	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»
Положение о языках обучения, в т.ч. об обучении на иностранных языках	ч.5 ст.14
Положения о соответствующих структурных подразделениях образовательной организации	ч.4 ст.27
Дополнительные профессиональные программы	
Программа развития образовательной организации	п.7 ч.3 ст.28
Правила внутреннего трудового распорядка	п.1 ч.3 ст.28
Правила внутреннего распорядка обучающихся, в том числе регламентирующие режим занятий обучающихся	п.1 ч.3 ст.28 ч.2 ст.30
Правила оказания платных образовательных услуг	п.4 ч.2 ст.29
Порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями)	ч.2 ст.30
Порядок обучения по индивидуальному учебному плану (в случае реализации в образовательной организации дополнительных профессиональных программ по индивидуальному плану)	п.3 ч.1 ст.34
Порядок пользования учебниками и учебными пособиями обучающимися, осваивающими учебные дисциплины (модули) и получающими платные образовательные услуги	ч.3 ст. 35
Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	ч.6 ст. 45
Порядок бесплатного пользования педагогическими работниками образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации	п.8 ч. 3 ст.47
Порядок, регламентирующий доступ педагогических работников к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности	ч.7 ст.47
Порядок, регламентирующий соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года	ч.6 ст. 47
Приказ об утверждении стоимости обучения по каждой образовательной программе, в том числе регламентирующий основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг (при необходимости)	ч.6 ст. 47 ч.5 ст.54
Положение, регламентирующее формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся	п.10 ч.3 ст.28, ч.2 ст.30, ч.1 ст.58
Положение об итоговой аттестации	ч.3 ст.59
Образцы документов о квалификации, выдаваемых лицам, успешно прошедшим итоговую аттестацию	ч.3 ст.60
Образец справки об обучении или о периоде обучения, выдаваемой лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть образовательной программы и (или) отчисленным из организации	ч.12 ст.60
Образцы документов об обучении, выдаваемые лицам, освоившим образовательные программы, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации; порядок их выдачи	ч.15 ст.60
Порядок оформления документов о квалификации на иностранном языке	ч.2 ст.60
Порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся	ч.2 ст.30, ч.2 ст.62

ния, реализующего дополнительные профессиональные программы. Структурное подразделение не является юридическим лицом, но имеет расчетный счет в банке, а директор структурного подразделения действует по доверенности ректора.

Требования к правилам разработки, оформления, согласования, утверждения, внесения изменений, ознакомления могут быть изложены: в инструкции по делопроизвод-

ству образовательной организации или в инструкции системы менеджмента качества «Порядок оформления документов» (в случае, если в образовательной организации внедрена система менеджмента качества). Инструкция определяет стиль, содержание титульного листа; правила подготовки и оформления документов; идентификацию документов; структуру документов; особенности подготовки и оформления отдельных видов документов;

анализ, утверждение, выпуск и контроль документов.

Структура и содержание организационно-распорядительной, организационно-методической и учебно-методической документации зависит от назначения и вида документа.

При оформлении локальных нормативных актов необходимо руководствоваться стандартами, в которых установлены требования к оформлению документов [18-27].

В таблице 2 приведен примерный перечень локальных нормативных актов, разрабатываемых самостоятельно образовательной организацией, реализующей дополнительные профессиональные программы.

Образовательная организация самостоятельно определяет перечень и количество организационно-методических документов.

На рисунке 2 приведена взаимосвязь документированных процедур процесса оказания образовательных услуг в сфере ДПО и документов, описывающих последовательность выполнения их действий.

В соответствии со статьей 29 «Информационная открытость образовательной организации» Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» образовательные организации должны обеспечивать открытость и доступность информации о своей деятельности посредством обеспечения

размещения информации в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» (далее – официальный сайт). Обращаем внимание, что образовательная организация должна размещать на официальном сайте и локальные нормативные акты.

Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582. Приказом Рособрнадзора от 29 мая 2014 г. № 785 утверждены требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нём информации.

Рособрнадзор письмом от 25

марта 2015 г. № 07-675 направил образовательным организациям высшего образования «Методические рекомендации представления информации об образовательной организации в открытых источниках с учетом соблюдения требований законодательства в сфере образования (для образовательных организаций высшего образования)», которыми могут пользоваться также и образовательные организации, реализующие дополнительные профессиональные программы, что позволит при проведении плановых и внеплановых проверок образовательных организаций на предмет наличия информации об образовательной организации на официальном сайте и её соответствии предъявляемым требованиям действующего законодательства избежать нарушений.

Впервые Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» определенным образом регламентируется механизм создания локальных норма-

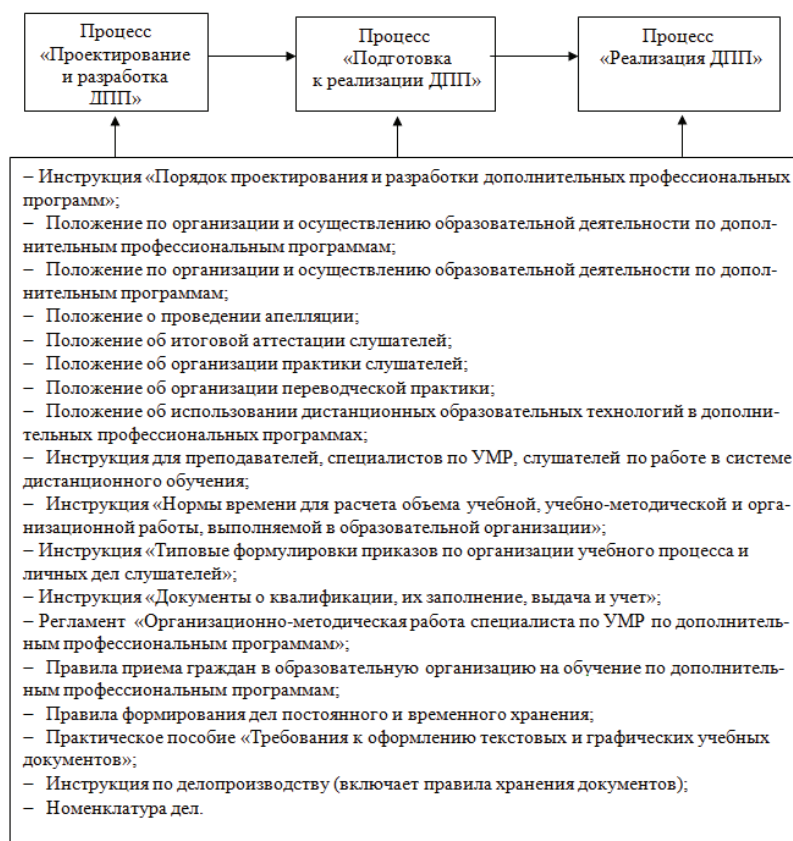


Рисунок 2. Взаимосвязь документированных процедур процесса оказания образовательных услуг в сфере ДПО и документов, описывающих последовательность выполнения их действий

тивных актов в образовательной организации, который вытекает из основного принципа государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования и является важнейшим элементом системы управления образовательной организацией.

Литература

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

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 августа 2013 г. № 729 «О федеральной информационной системе “Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении”».

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. № 966 «Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности».

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации».

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 687 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

7. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным професси-

ональным программам».

8. Приказ Минобрнауки России от 15 ноября 2013 г. № 1244 «О внесении изменений в порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499».

9. Приказ Минобрнауки России от 25 октября 2013 г. № 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам».

10. Приказ Минобрнауки РФ от 9 января 2014 г. № 2 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

11. Приказ Минтруда РФ от 29 апреля 2013 г. № 170н «Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта».

12. Методические рекомендации по подготовке перечней документов, образующихся в деятельности федеральных органов исполнительной власти, а также в процессе деятельности подведомственных им организаций, с указанием сроков хранения. Подготовлено ВНИИДАД. Согласовано ЦЭПК при Росархиве 17 мая 2011 г.

13. Письмо Минобрнауки России от 2 сентября 2013 г. № АК-1879/06 «О документах о квалификации».

14. Письмо Минобрнауки России от 9 октября 2013 г. № 06-735 (от 8 октября 2013 г. № 06-731) «О дополнительном профессиональном образовании».

15. Письмо Минобрнауки России от 7 мая 2014 г. № АК-1261/06 «Об особенностях законодательного и нормативно-правового обеспечения в сфере ДПО».

16. Методические рекомен-

дации по разработке основных профессиональных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов от 22 января 2015 г. № ДЛ -1/05вн.

17. Письмо Минобрнауки России от 12 марта 2015 г. № АК-608/06 «О направлении методических рекомендаций» «Методические рекомендации по разработке, порядку выдачи и учету документов о квалификации в сфере дополнительного профессионального образования».

18. ГОСТ Р 6.30-2003. Требования к оформлению документов.

19. ГОСТ Р 1.5-2001. Общие требования к построению, изложению, оформлению и содержанию стандартов.

20. ГОСТ 2.105-95. Общие требования к текстовым документам.

21. ГОСТ 2.106-96 Текстовые документы.

22. ГОСТ 7.1-2003. Библиографическое описание документа. Общие требования и правила составления.

23. ГОСТ 7.12-93. Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.

24. ГОСТ Р 7.0.5-2008. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления.

25. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 июня 2009 г. № 477 «Об утверждении правил делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти».

26. Методические рекомендации по разработке инструкций по делопроизводству в федеральных органах исполнительной власти (утверждены приказом Росархива от 23.12.2009 № 76).

27. Приказ Минобрнауки РФ от 30 декабря 2011 г. № 2917 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в Министерстве образования и науки Российской Федерации» с изменениями (приказ Минобрнауки России от 20 сентября 2012 г. № 748).